

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น

นางอนงค์ ชารินทร์

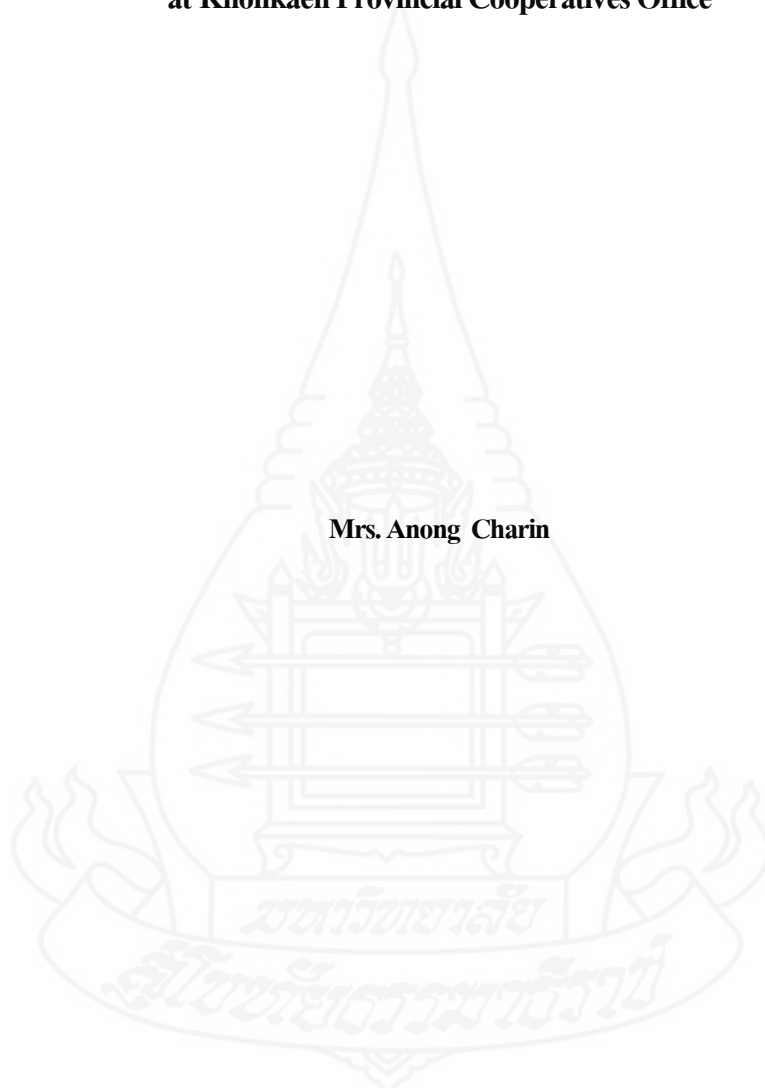


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2558

**Motivation Factors Affecting Work Efficiency of Employees
at Khonkaen Provincial Cooperatives Office**

Mrs. Anong Charin



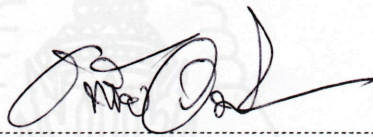
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2015

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น
ชื่อและนามสกุล นางอนงค์ ชารินทร์
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา

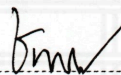
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ชานินทร์ ชูณหพันธ์รักษ์)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เจ็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

ผู้ศึกษา นางอนงค์ ชารินทร์ รหัสนักศึกษา 2573000193 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนชัย ชมจินดา **ปีการศึกษา** 2558

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น (2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น (3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (4) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานราชการ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำนวน 94 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรทาร์ยามานันต์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 76 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) บุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ ปัจจัยแรงจูงใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

Independent Study title: Motivation Factors Affecting Work Efficiency of Employees at Khonkaen Provincial Cooperatives Office

Author: Mrs. Anong Charin; **ID:** 2573000193; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Thanachai Yomjinda, Associate Professor;

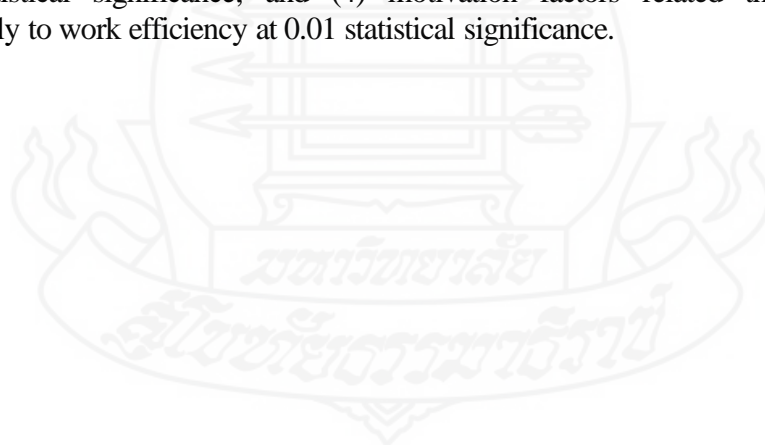
Academic year: 2015

Abstract

The purposes of this study were (1) to study the motivation factors affected work efficiency of employees at Khonkaen Provincial Cooperatives Office; (2) to study the level of work efficiency of employees at Khonkaen Provincial Cooperatives Office; (3) to compare work efficiency of employees at Khonkaen Provincial Cooperatives Office classified by personal characteristics; and (4) to study the relationship between motivation factors and work efficiency of employees at Khonkaen Provincial Cooperatives Office.

This study was a survey research. The total population was 94 employees including government officials, permanent contracted employees, and government contracted employees at Khonkaen Provincial Cooperative Office. The 76 samples selected by simple random sampling method and calculated by Yamane's formula. The data was collected by using a questionnaire and was analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-Test, F-test and Pearson's correlation coefficient.

The results indicated that (1) overall the motivation factors affected work efficiency of employees at Khonkaen Provincial Cooperatives Office was high; (2) overall the level of work efficiency of employees at Khonkaen Provincial Cooperatives Office was high; (3) employees with different personal factors had the same level of work efficiency at 0.05 statistical significance; and (4) motivation factors related the same direction moderately to work efficiency at 0.01 statistical significance.



Keywords: Motivation factor, Work efficiency, Khonkaen Provincial Cooperative Office

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ลงได้ ด้วยความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ชนชัย ชมจินดา อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ อบรม สั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทถ่ายทอดวิชาความรู้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน และผู้บริหาร พี่ๆ น้องๆ บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และคนในครอบครัวของผู้ศึกษาที่เป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้วิจัย ในระหว่างที่ทำการศึกษาอยู่ในสถาบันจนสำเร็จการศึกษา ขอมอบคุณค่าหรือประโยชน์ที่เกิดจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นสิ่งบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

อนงค์ ชารินทร์

สิงหาคม 2559



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	8
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	13
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
การวิเคราะห์ข้อมูล	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล	32
ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น	35
ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น	42
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ...	48
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น	84
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
สรุปการวิจัย	86
อภิปรายผล	93
ข้อเสนอแนะ	98
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	103
แบบสอบถาม	104
ประวัติผู้ศึกษา	112

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย	25
ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย	26
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	32
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	35
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน	36
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	36
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	37
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ	38
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	39
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน	40
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน	40
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	41
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	42
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านคุณภาพ.....	43
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านต้นทุน/ทรัพยากร	44
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	45
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	46
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านนวัตกรรม	46
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ	47
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ	48
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ	51
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพการสมรส	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	59
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามหน่วยงานสังกัด.....	65
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านการตอบสนอง ความต้องการผู้รับบริการ จำแนกตามหน่วยงานสังกัด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD	69
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	70
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD	76
ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านด้านนวัตกรรม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD	77
ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	78
ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น	84

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 ความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์	18
ภาพที่ 2.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน	21



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสหกรณ์ในประเทศไทย เริ่มขึ้นปลายสมัยรัชกาลที่ 5 และได้มีการศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งมีการจัดตั้งสหกรณ์แห่งแรก คือ สหกรณ์วัดจันทร์ไม่จำกัดสินใช้ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก จดทะเบียนเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2459 จากวันนั้น เป็นต้นมา การสหกรณ์ในประเทศไทยได้เติบโตใหญ่ขึ้นมาตามลำดับ ปัจจุบันมีสหกรณ์ทั้งสิ้น 7,964 สหกรณ์ และมีสมาชิกสหกรณ์จำนวน 10.8 ล้านครอบครัว ปริมาณธุรกิจรวมกันทั้งสิ้น 2 ล้านล้านบาทต่อปี คิดเป็นร้อยละ 18.95 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) จะเห็นได้ว่าสหกรณ์ในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ สามารถเพิ่มมูลค่าผลผลิต สร้างการจ้างงานและช่วยเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ การสหกรณ์ได้รับการยอมรับเป็นที่เชื่อถือศรัทธาว่าเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่สำคัญ ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมของชาติ จะเห็นได้จากการกำหนดบทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ฯ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พ.ศ.2550 ซึ่งได้กำหนดเรื่องสหกรณ์ไว้ในส่วนที่ 7 แนวนโยบายด้านเศรษฐกิจมาตรา 84(9) ว่ารัฐต้องดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนและคุ้มครองระบบสหกรณ์ ให้เป็นอิสระและการรวมกลุ่มกันประกอบอาชีพหรือวิชาชีพ ตลอดจนให้การรวมกลุ่มของประชาชน เพื่อดำเนินกิจการด้านเศรษฐกิจ (วาระแห่งชาติด้านการสหกรณ์, 2556)

กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นหน่วยงานภาครัฐ อยู่ภายใต้กลุ่มภารกิจด้านการส่งเสริมและพัฒนาาระบบสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริม เผยแพร่ ให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและประชาชนทั่วไป ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาาระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการเชื่อมโยงธุรกิจสหกรณ์สู่ระดับกลาง เพื่อให้สมาชิกสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคในสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีการดำเนินงานภายใต้โครงสร้างในการบริหารงาน คือ ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนา

ธุรกิจสหกรณ์ กลุ่มตรวจการสหกรณ์ นิคมสหกรณ์ดงมูลและกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 1 - 6 รับผิดชอบพื้นที่จังหวัดขอนแก่น 26 อำเภอ มีสหกรณ์จำนวน 222 แห่ง มีสมาชิกสหกรณ์จำนวน 345,699 คน มีปริมาณธุรกิจสหกรณ์ 59,176,506,275 บาท กลุ่มเกษตรกร จำนวน 117 แห่ง มีสมาชิกกลุ่มเกษตรกร 13,940 คน มีปริมาณธุรกิจกลุ่มเกษตรกร 158,809,369 บาท ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 104,318,851.64 บาท (รายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558) มีข้าราชการ จำนวน 60 คน ลูกจ้างประจำ 19 คน พนักงานราชการ 25 คน รวม 104 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2558) ในฐานะหน่วยงานกำกับดูแลสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร ที่จดทะเบียนจัดตั้งในเขตจังหวัดขอนแก่น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจึงมีบทบาทสำคัญที่จะดำเนินการตามแผนงาน/โครงการต่างๆ ที่ได้รับนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของแต่ละกิจกรรม โดยนำเอาองค์ความรู้และทักษะต่างๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดประโยชน์สูงสุดกับสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรและประชาชนทั่วไป

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัย จะมีประโยชน์อย่างมากในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ช่วยให้ผู้บริหารและฝ่ายบริหารทั่วไปของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ได้มีข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ถูกต้อง และสามารถพิจารณากำหนดแผนงานและการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่เพียงพอ ก็จะทำงานอย่างมีความสุข ทুমเหตุความรู้ความสามารถ ก่อให้เกิดผลงานที่เป็นประโยชน์สูงสุดขององค์กร สามารถปฏิบัติภารกิจตามแนวนโยบายของรัฐให้สำเร็จบรรลุผล ตามเป้าหมายแห่งการบริการและช่วยเหลือประชาชน อันจะเอื้ออำนวยและสนับสนุนต่อภารกิจหลักของกรมส่งเสริมสหกรณ์ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

2.2 เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

2.3 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

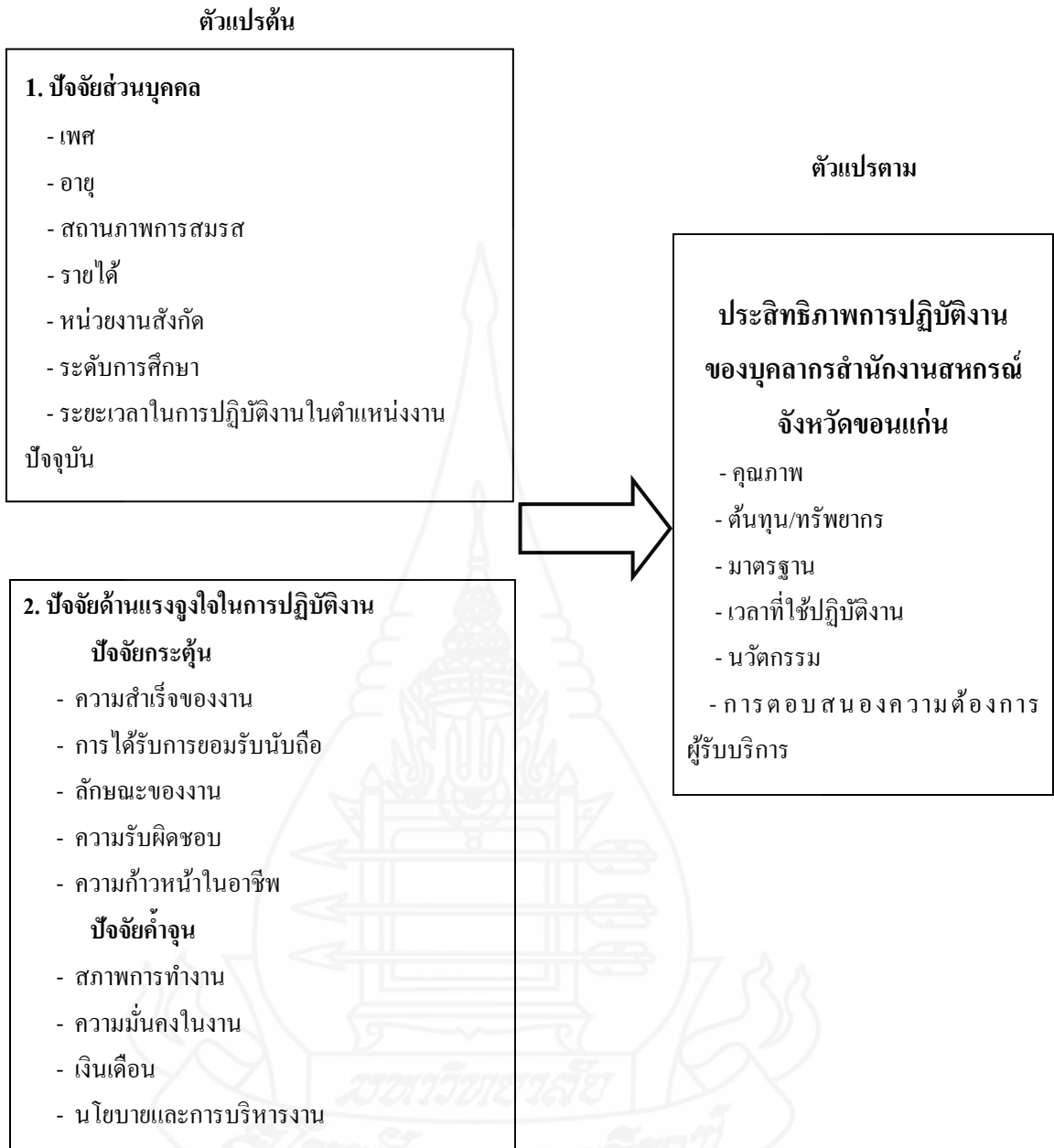
3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น มีความแตกต่างกันตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

3.2 มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมีด้วยกันหลายด้าน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา 2 ด้าน เพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 **ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำนวน 96 คน

5.2 **ขอบเขตด้านเวลา** ทำการศึกษาวิจัยในช่วงเดือนมีนาคม ถึง เดือนกรกฎาคม 2559

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญไว้ดังนี้

6.1 **ประสิทธิภาพ** หมายถึง การที่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทอำนาจหน้าที่อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน ตามเกณฑ์ที่กำหนดได้ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ทันกับเวลา โดยใช้ต้นทุน/ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างทันท่วงที

6.2 **บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

6.3 **ปัจจัย** หมายถึง เหตุอันทำให้เกิดผลหรือมีอิทธิพลต่อสิ่งต่างๆ

6.4 **แรงจูงใจ** หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

6.5 **ความสำเร็จของงาน** หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆการรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

6.6 **การยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยอมรับไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

6.7 **ลักษณะของงาน** หมายถึง งานที่ทำท้าความสามารถ หรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

6.8 **ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไป จนขาดความอิสระในการทำงาน

6.9 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมี โอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

6.10 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ห้องทำงานหรือสถานที่ทำงานตลอดจนความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน

6.11 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความยุติธรรมในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กรหรือความยั่งยืนของอาชีพ

6.12 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

6.13 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

6.14 คุณภาพของงาน หมายถึง ผลของงานที่ทำออกมามีความถูกต้อง รวดเร็วทันตามกำหนดเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความต้องการของงานนั้น ๆ

6.15 ต้นทุน/ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดหาไว้สำหรับเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณ รวมทั้งบุคลากร

6.16 มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นผลการปฏิบัติงานในระดับใด ระดับหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์ที่น่าพอใจ หรืออยู่ในระดับที่ผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่ทำได้ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน จะเป็นลักษณะข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ในงานที่ต้องปฏิบัติ โดยมีกรอบในการพิจารณากำหนดมาตรฐานหลายๆ ด้าน เช่น ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย หรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

6.17 เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ โดยสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามขั้นตอนการปฏิบัติงานและภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

6.18 นวัตกรรม หมายถึง สิ่ง กระบวนการ วิธีการใหม่ๆที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ หรือการต่อยอดองค์ความรู้เดิม นำมาใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน

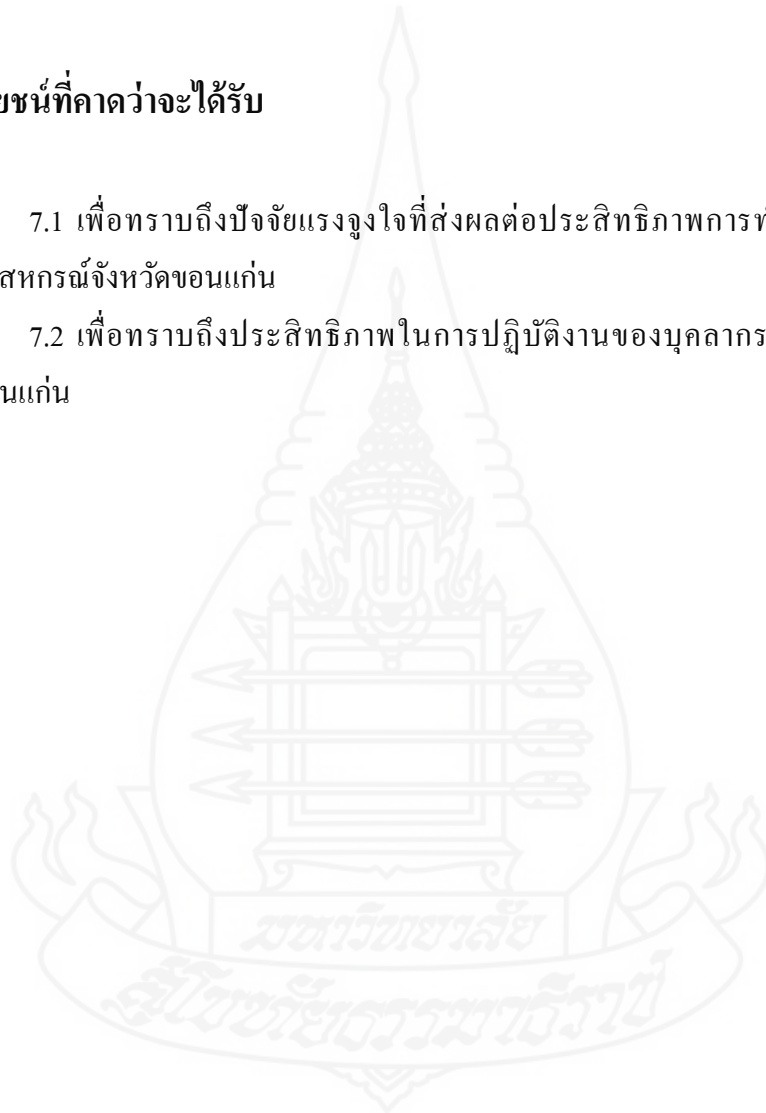
ก่อให้เกิดความแตกต่างและมีความเป็นเลิศ และทำให้องค์กรมีขีดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

6.19 การตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ หมายถึง สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียอย่างทันทั่วทั้งที่ ผู้รับบริการสามารถเข้ารับบริการได้ง่ายและได้รับความสะดวกจากการใช้บริการ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

7.2 เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น



บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะกล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) คือ เมื่อมีผลการปฏิบัติดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งในส่วนของความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538, น.2) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการ มีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องพิจารณา คือ

- 1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
- 2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
- 3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

John D. Millett (อ้างใน ธิวัฒน์ พุทธสังข์ 2554, น.6) ให้นิยามว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจากการให้บริการ

อย่างเท่าเทียม รวดเร็วทันเวลา เพียงพอ ต่อเนื่อง และให้บริการอย่างก้าวหน้า Herbert A Simon (อ้างใน ยุพาวดี ฎุฬาลวง 2553, น.8-10) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ คล้ายคลึงกับ Millet คือ ถ้าพิจารณาว่าทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) เพราะฉะนั้น ตามทัศนะนี้ ประสิทธิภาพจึงเท่ากัน กับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของรัฐบาลก็บวกกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิต

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้า

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

Ryan and Smith (1954) ได้พูดถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายามกำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานนั้น

อุทัย หิรัญโต (2525, น.120 - 123) ได้กล่าวถึงคำว่า ประสิทธิภาพ ในวงการธุรกิจ หรือการจัดการที่ได้รับผลกำไรหรือขาดทุน สำหรับในการบริหารราชการ ในทางปฏิบัติวัดได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพที่ใช้ในวงราชการ จึงหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจและประโยชน์แก่สังคม แต่ประสิทธิภาพในวงราชการ จะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้อง ประหยัดหรือมีกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าทำประหยัด อาจไม่มีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหาร ที่มีประสิทธิภาพ คือ การบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากร อย่างประหยัด เกิดผลอย่างรวดเร็ว งานเสร็จทันเวลา ถูกต้อง

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในงานวิจัยฉบับนี้ จึงหมายถึง การกระทำ ของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตน อย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐาน

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

กันตยา เพิ่มผล (2541, น.6 - 7) ได้กล่าวถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานว่าเป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนางานหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนี้ การพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือ ประการแรก ก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานในองค์กรหนึ่ง ๆ นั้น บุคคลนั้น ต้องมีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติตรงตามที่องค์กรนั้นต้องการ ซึ่งบุคคลนั้นจะมีคุณสมบัติตามที่องค์กรกำหนดนั้น ก็จะต้องมีการพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่าง ๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง เมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องพัฒนามุขบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อประสิทธิผลขององค์กร จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน จะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรในที่สุดนั่นเอง

สมใจ ลักษณะ (2544, น.10 - 13) กล่าวว่า นอกจากปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้บริหารมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญ ในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รูปแบบการจูงใจมี 3 ลักษณะ คือ

1) การจูงใจด้วยค่าตอบแทน

(1) รางวัลค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน โบนัส เป็นต้น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งจะเป็นที่มาของการได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการและบริการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สงเคราะห์ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

(2) รางวัลค่าตอบแทนที่ไม่ใช้เงิน ได้แก่ การให้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหาร รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น การให้โอกาสไปศึกษาอบรม สัมมนา ให้ได้รับผิชอบของโครงการที่มีเกียรติและได้สร้างผลงาน

ลักษณะการให้รางวัลตอบแทน ควรคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของบุคคลแต่ละคน ที่อาจมีลำดับความต้องการที่แตกต่างกัน รางวัลที่จัดให้นอกจากต้องตรงกับความต้องการแล้ว ควรเสริมให้มีความต้องการขั้นสูงต่อไป หลักการให้รางวัลควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับ มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และความยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

2) การจูงใจด้วยงาน

หลักการที่สำคัญของการจูงใจด้วยงาน คือ ใช้ลักษณะและเงื่อนไขวิธีการทำงาน จูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ พอใจอุทิศตนให้กับงานและให้ความร่วมมือ พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน วิธีการจูงใจด้วยงาน ควรประยุกต์การจูงใจ โดยเน้นการจัดงานให้ท้าทายความสามารถ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จและความพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบ จะช่วยจูงใจให้เกิดการอุทิศตน ตั้งใจทำงาน ให้ประสิทธิผลยิ่งขึ้น แนวปฏิบัติที่พบว่าได้ผลดีในการจูงใจด้วยงาน คือ

(1) การหมุนเวียนงาน คือ การให้พื้นสภาพความจำเจและจะเกิดความกระตือรือร้น ในงานใหม่

(2) ขยายขอบเขตและเนื้อหาของงาน คือ มอบอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้น เพื่อแสดงความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของเขา ซึ่งจะช่วยสร้างความท้าทาย เช่น การให้โอกาสพนักงานติดต่อลูกค้าโดยตรง เพื่อทราบความต้องการของลูกค้า

3) การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ

(1) การใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายในอนาคต ความเจริญก้าวหน้าขององค์การ เป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่น

(2) ให้ทุกคนมีส่วนร่วม คือ การให้ความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ ใช้การตัดสินใจจากระดับล่าง โดยให้ความไว้วางใจและให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ในฐานะผู้อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ในนโยบาย ทิศทาง แนวทางการดำเนินการที่พวกเขาต้องการ ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำแผนงาน ติดตามประเมินแผนงานและภูมิใจในความสำเร็จของแผนงาน

(3) ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคลากรและสนองความต้องการของบุคคล เช่น สอนองความต้องการด้วยการจ้างงานตลอดชีวิต และให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส ให้ความเชื่อใจไว้วางใจ ด้วยการควบคุมเฉพาะผลตามเป้าหมายและให้ทุกคนมีโอกาสกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินงานด้วยตนเอง ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ด้วยการจัดให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้งรูปแบบการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมขณะทำงาน จัดกลุ่มคุณภาพให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง

(4) ติดตามประเมินผล ด้วยวิธีการธรรมชาติ เช่น การสนทนาระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อร่วมกันภูมิใจเมื่อผลงานประสบความสำเร็จและช่วยกันปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย

สมคิด บางโม (2540, น.193) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1) วัตถุประสงค์ของงานที่มีค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไร ถ้าข้าราชการรู้ว่า สิ่งที่ทำนั้น มีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริง ย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้นๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือมีคุณค่าน้อย ในขณะที่เงินเดือนเท่ากัน ข้าราชการย่อมสนใจงานที่มีคุณค่ามากกว่า

2) สถานที่ปฏิบัติงานหรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสถานที่ปฏิบัติงานสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกสบายที่เหมาะสม แสงสว่างเพียงพอ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานนานขึ้นได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รักและพอใจในการปฏิบัติงาน ห้องพักรวจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร

3) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้น จะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดี จะต้องพยายามสนับสนุนให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา

ไชยยันต์ สมพร (2550, น.16) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Harrington Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ The Twelve Principles of Efficiency ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขวัญกันมาก หลัก 12 ประการ มีดังนี้ คือ

- 1) ทำความเข้าใจ และกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
- 2) ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- 3) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
- 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
- 6) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ
- 7) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- 8) งานสำเร็จทันเวลา
- 9) ผลงานได้มาตรฐาน
- 10) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
- 11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
- 12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

Abraham Zaleznik and Other (อ้างใน ยุภาวดี ภูผาหลวง 2553, น.10) ได้กล่าวว่าในการปฏิบัติงานได้ดี หรือไม่ดี นั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and Internal Need) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1) ความต้องการภายนอก (External Needs) ได้แก่

- (1) รายได้หรือค่าตอบแทน
- (2) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- (3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- (4) ตำแหน่งหน้าที่
- (5) การได้ทำงานที่ถนัด

2) ความต้องการภายใน (Internal Needs) ได้แก่

- (1) ความต้องการเข้าหมู่คณะ
- (2) ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนและผู้ร่วมงาน
- (3) ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น
- (4) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตน

2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537, น. 2) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535, น. 76) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง อำนาจทั้งหมดที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เขาต้องการก่อให้เกิดพฤติกรรมบางอย่างขึ้น

พะยอม วงศ์สารศรี (2530, น. 222) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว การคาดหวัง การใช้เครื่องล่อและการลงโทษ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเงื่อนไขที่ต้องการ

เจลีชว บุรีภักดี (2517, น. 80) ได้ให้ความหมายการจูงใจ โดยเน้นที่ความต้องการ โดยเห็นว่าความต้องการที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความอยากได้ ความต้องการกระตุ้นให้ร่างกายทำงาน โดยแสดงการกระทำ เพื่อสนองความต้องการดังกล่าว คือ การจูงใจ นั่นเอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, น. 302) ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจ มีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่น ให้ประพฤติปฏิบัติตาม วัตถุประสงค์ พฤติกรรมของตนเอง จะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้น กล่าวได้ว่าการจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้คนอื่น แสดงออกหรือปฏิบัติตามสิ่งที่จูงใจ สิ่งจูงใจ อาจมีได้จากทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั่นเอง แต่มูลเหตุจูงใจ อันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในงานวิจัยนี้ หมายถึง การที่บุคคล ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยการจูงใจ เพื่อให้บุคคลากรในองค์การมีพฤติกรรมที่สนองตอบใน การปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ที่องค์การได้วางเอาไว้

2.2 ประเภทของแรงจูงใจ

จากเว็บไซต์ <http://www.pncc.ac.th/pncc/wrod/re/r61.doc> แรงจูงใจมี 2 ประเภท ดังนี้

2.2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) แรงจูงใจภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจเป็น เจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่า องค์การ คือ สถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ การกระทำต่าง ๆ ในองค์การเจริญก้าวหน้า หรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพันเห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของกิจการและพนักงาน ต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็ก ๆ น้อย ๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้ จะเห็นว่า พนักงานหลายรายที่ไม่ทั้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุด โดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการทำงาน ดังกล่าว เป็นไปเนื่องจากความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือความรับผิดชอบในฐานะ สมาชิกคนหนึ่งขององค์การ มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป ก็กล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรม ที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจภายใน

2.2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งผลักดัน ภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม การได้รับการยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการมีเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงาน ทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้ หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ

2.3 ที่มาของแรงจูงใจ

จากเว็บไซต์ <http://www.pncc.ac.th/pncc/wrod/re/r61.doc> แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ไม่ได้รู้ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอน เนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกัน อาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกัน อาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ ดังนั้น จะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขป ดังนี้

2.3.1 ความต้องการ (Need) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุล ทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวหรือเหนื่อยหรือร้อนหรือหนาว ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรม เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆ กัน ซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภท ทำให้เกิดแรงจูงใจ

1) **แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation)** เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเครียด แรงจูงใจนี้ จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยรุ่นตอนปลาย เนื่องจากเกิดความเลื่อมของร่างกาย

2) **แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation)** แรงจูงใจด้านนี้ สลับซับซ้อนมาก เป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม ซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคม จะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก

ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือ แรงจูงใจด้านสังคม เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

2.3.2 แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้ว ความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่ง ผู้เข้าประชุมทั้งหัว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่น ก็อาจจะเกิดการขัดแย้ง หรือเพราะว่าทุกคนหัวก๊อริบสรุปการประชุม ซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

2.3.3 สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอ

ก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงาน โดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

2.3.4 การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์การที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับ คือ

1) การตื่นตัวระดับสูง จะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นเดินเกินไปขาดสมาธิ

2) การตื่นตัวระดับกลาง คือ ระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด

3) การตื่นตัวระดับต่ำ มักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชางานเสร็จช้า

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัว มีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคน ที่ต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้นั้น

2.3.5 การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคล ในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวา ซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวัง มักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมาก ก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดัน หรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์การกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์การและพนักงาน

2.3.6 การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งของบุคคล จัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคล ผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพ ควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการ เหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน

ที่กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจจะเห็นว่าค่อนข้างยากที่จะอธิบายแต่ละเรื่องแยกจากกัน เพราะทุกเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทุกข้อ

2.4 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

อรพินทร์ ชูชม (2555, น. 52 - 61) แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายๆปัจจัยที่จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงาน ว่าทำไมคนจึงขยัน มานะพากเพียรและปฏิบัติงานได้ดี บทบาทสำคัญของแรงจูงใจ มีดังนี้

1) แรงจูงใจ สามารถช่วยอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมและพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ แรงจูงใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เข้าใจว่าทำไมคนถึงมีพฤติกรรมเช่นนี้ อะไรเป็นสิ่งจูงใจทำให้คนมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น นอกจากนี้ แรงจูงใจยังช่วยอธิบายถึงความเหมาะสมเพื่อการกระทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนั้น อย่างกระตุ้นหรือรื้อฟื้นเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้น การทราบถึงสิ่งจูงใจหรือแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการ ในการเสาะแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ

2) แรงจูงใจช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ทำไมบางคนมีความเพียรพยายามที่จะทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่บางคนไม่มีความเพียรพยายามที่จะฝ่าฟันอุปสรรคให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเข้าใจว่าทำไมบางครั้งถึงทำพฤติกรรมหรือกิจกรรมนี้ ในขณะที่บางเวลาพฤติกรรมนี้จะไม่เกิดขึ้นเลย

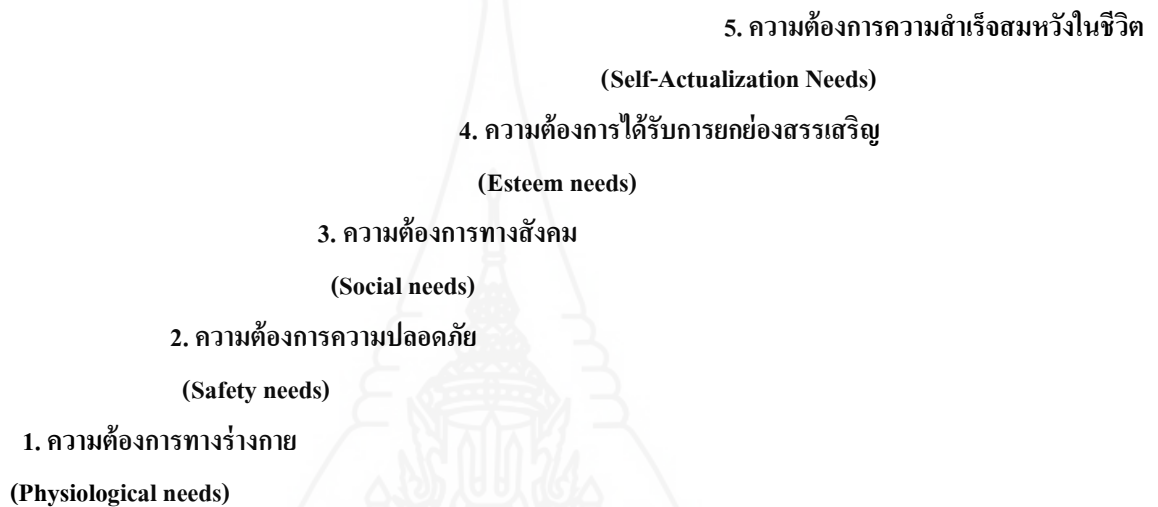
3) แรงจูงใจช่วยให้บุคคล หน่วยงานหรือองค์การบริหารจัดการให้บุคคลหรือกลุ่มมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ โดยอาศัยแนวคิดแรงจูงใจ ซึ่งการจูงใจมีหลายประเภท อาจอาศัยการจูงใจประเภทต่าง ๆ ผสมผสานประกอบกัน หรือเลือกใช้วิธีการจูงใจวิธีการใดวิธีการหนึ่งให้เหมาะสมกับบุคคล กลุ่ม สถานการณ์และโอกาส เช่น สร้างกระบวนการจูงใจในการทำงาน โดยการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างเหมาะสม ใช้สิ่งจูงใจในทางบวกและทางลบ ในการจูงใจบุคคล จูงใจบุคคลโดยการกำหนดเป้าหมาย ให้ความเป็นธรรม มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่าง ๆ



3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (อ้างใน เอกชัย กี่สุขพันธ์ 2538, น.120) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ที่มีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) 5 ขั้น ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์

ที่มา: การบริหารทักษะและการปฏิบัติ (น.120). โดย เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สุขภาพใจ.

3.1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ อันเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย การพักผ่อน เป็นต้น

3.1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายแล้ว ขั้นต่อไปคือความต้องการความปลอดภัยต่างๆ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาชีพ หรือการทำงาน เป็นความต้องการทุกทางที่จะทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต

3.1.3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการขั้นที่ 3 เมื่อความต้องการขั้นที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะมีความต้องการทางสังคม ต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ความเป็นมิตรจากบุคคลอื่นๆ

3.1.4 ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ (Esteem needs) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น การมีเกียรติ มีชื่อเสียงในสังคม อยากมีตำแหน่งมีอำนาจ เป็นต้น

3.1.5 ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้เป็นความต้องการความสำเร็จ สมหวังในชีวิตตามที่บุคคลนั้นปรารถนา เช่น ต้องการเป็นผู้จัดการฝ่าย ต้องการเป็นผู้ช่วยผู้จัดการหรือต้องการสร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ในสังคม เป็นต้น

ความคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นี้ ได้แสดงให้เห็นถึงความต้องการของมนุษย์ในแต่ละระดับว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร และที่สำคัญก็คือ เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จึงจะมีความต้องการในขั้นต่อไป ดังนั้น ในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการพื้นฐานดังกล่าวด้วย

ประเด็นที่น่าสนใจก็คือ มาสโลว์ เชื่อว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงได้ตามฐานะของแต่ละคนและสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ เมื่อมนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายหรือทางด้านวัตถุครบแล้ว ก็จะมีคามอยากหรือความต้องการที่ละเอียดอ่อนสูงขึ้นไปอีก ไม่มีสิ้นสุดโดยมาสโลว์ กล่าวว่า เมื่อความต้องการหนึ่งความต้องการใดเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้น ก็จะไม่จูงใจให้คนทำอะไรขึ้นอีก จนกว่าความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าจะเกิดขึ้น และความต้องการระดับสูง ก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้คนอยากจะทำอะไรต่อไป แต่ถ้าหากความต้องการที่ต่ำกว่า ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในระดับสูงก็จะไม่เกิดขึ้นเช่นเดียวกัน พฤติกรรมในขณะนั้น จึงเป็นไปเพื่อสนองความต้องการต่ำก่อน ดังนั้น สารสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นนี้ จึงสามารถสรุปได้ว่าความต้องการทั้ง 5 ลำดับขั้นของมนุษย์ มีความสำคัญไม่เท่ากัน โดยแต่ละคน จะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการ ในแต่ละลำดับขั้นที่เกิดขึ้นตามความรุนแรง ในแต่ละช่วงเวลาและตามความต้องการ ตั้งแต่ขั้นที่ 1 - 5 จะมีความรุนแรงต่อตัวบุคคลมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับ จากการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้น ๆ ที่ผ่านมา

สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ลำดับขั้นของคนเรา จะมีความสำคัญไม่เท่ากัน โดยแต่ละคน จะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการที่เกิดขึ้น ในแต่ละขั้นตอนตามความรุนแรงในแต่ละช่วงเวลา ตามความต้องการตั้งแต่ขั้นที่ 1-5 และความต้องการนั้น จะมีความรุนแรงต่อบุคคลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นแรก ๆ ที่ผ่านมา ว่าเป็นอย่างไ

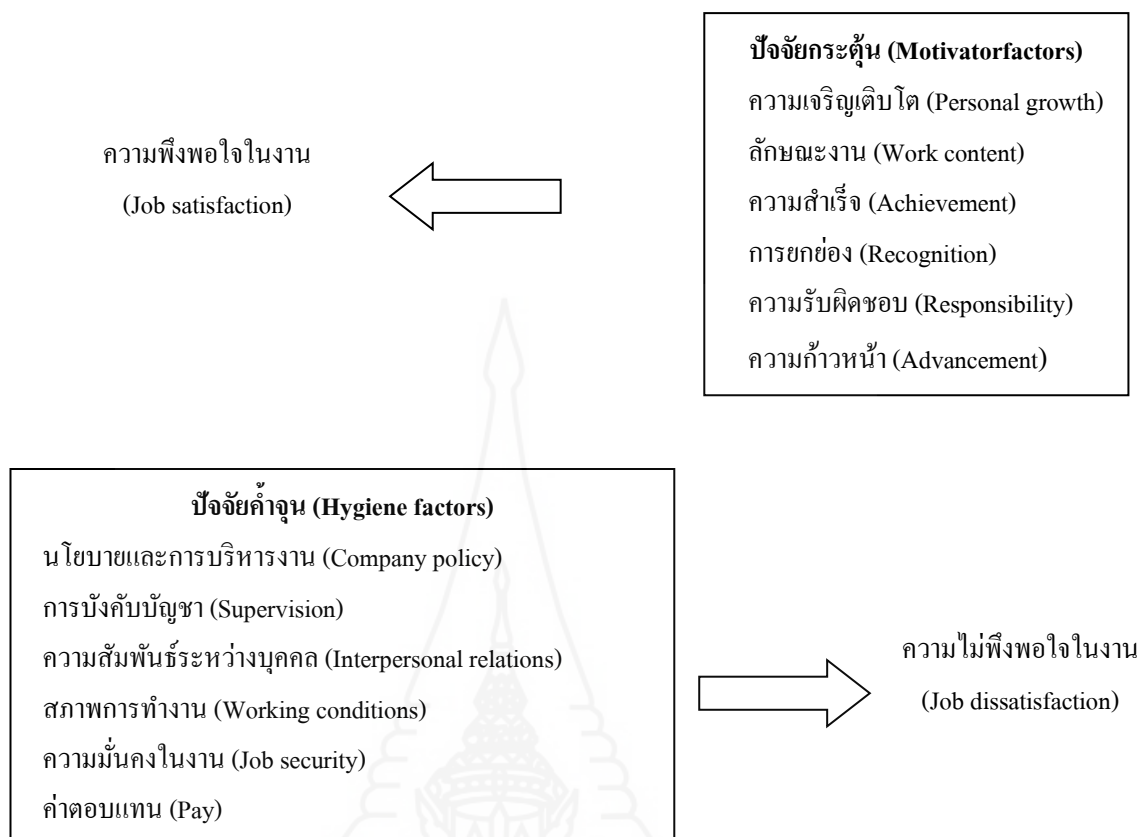
3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก (อ้างใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง 2550, น.340) ในปี ค.ศ. 1959 Frederick Herzberg จาก University of Utah ได้รวมความคิดของ Taylor และของ Maslow นำเสนอความคิดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด Herzbeg ให้ชื่อผลงานของเขาว่า Motivation Hygiene Theory ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอรัชเบอร์ก โดยสมมติฐานของทฤษฎี มีดังนี้

สิ่งจูงใจมี 2 แบบ คือ แบบที่ 1 เป็นสิ่งให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบที่ 2 คือ การป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียก แบบที่ 1 ว่า Motivators (ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น) และเรียกแบบที่ 2 ว่า Hygiene (ปัจจัยค้ำจุน) องค์ประกอบของทฤษฎีเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้ทำงาน Herzberg พบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน ดังนี้

3.2.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) ทำให้คนทำงาน มีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยเหล่านี้ ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำ ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้ คนทำงานก็เกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการสำเร็จในชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ ความพอใจในการทำงานและแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น ปัจจัยกระตุ้น ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน ปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่งและความมั่นคง ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดไป จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีอยู่ก็จะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เพิ่มความพอใจในการทำงานหรือเพิ่มแรงจูงใจได้ ปัจจัยเหล่านี้ มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำอยู่ ตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงานของคนงานในโรงงาน มีปัญหาจากเงิน ซึ่งอยู่ในปัจจัยค้ำจุน



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

ที่มา: การบริหารทรัพยากรมนุษย์(น.340), โดย เกรียงศักดิ์ เขียวขี้. 2550. สมุทรปราการ: โรงพิมพ์
 เดชกมลออฟเซต

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ผลการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 72.8 มีอายุเฉลี่ย 41.94 ปี สถานภาพส่วนใหญ่ แต่งงานแล้ว คิดเป็นร้อยละ 56.2 สำหรับระดับการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่ จบปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีอายุการทำงานเฉลี่ย 15.15 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 19,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.7 จากการทดสอบสมมติฐาน โดยหาความสัมพันธ์ พบว่าปัจจัยทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ รายได้ และสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน แต่เมื่อทดสอบด้วยการวิเคราะห์ แบบมัลติเปิลรีเกรสชัน พบว่าปัจจัยในด้านความก้าวหน้าและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ไชยยันต์ สมพร (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านจิตวิทยาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานตามลำดับ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์และทันเวลา รองลงมา คือ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และให้บริการด้วยความกระตือรือร้น ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เทคนิควิธีการทำงานใหม่/พัฒนาระบบการทำงาน ความตรงต่อเวลาและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากรและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

น.ต. ภูวนัย เกษบุญชู รน. (2549) ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพอากาศ ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการในสังกัดกองเรือภาคที่ 1 ส่วนใหญ่มียศระดับจ่าตรี-จ่าเอก อายุระหว่าง 30 - 39 ปี จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 10 - 20 ปี มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท

มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านรายได้ การปกครองบังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า และสวัสดิการ โดยสามารถทำนายหรืออธิบายความแปรผันได้ร้อยละ 66.30 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ควรสนับสนุนให้ข้าราชการได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงและพัฒนาด้านสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน จัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และอะไหล่ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ยุพชาติ ภูผาหลวง (2553) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรส่วนใหญ่ เป็นการให้โอกาสบุคลากรไปทัศนศึกษานอกสถานที่และอนุญาตให้เดินทางไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มทักษะและความรู้ให้กับบุคลากรผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ส่วนใหญ่เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในยามที่ต้องการและให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานดี มีโอกาสประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งเป็นการบ่งบอกถึงความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่วนใหญ่ คือ การได้รับความร่วมมือในด้านต่าง ๆ จากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น พบว่าด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เนื่องจากการกิจที่มีความสำคัญแตกต่างกันไป การพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ควรส่งผู้ปฏิบัติงานจริงไปอบรม การคัดเลือกผู้รับทุนการศึกษาส่วนใหญ่เป็นพนักงานเทศบาล ควรมีระบบการคัดเลือกผู้รับทุนการศึกษาที่ชัดเจนและเป็นธรรม ด้านความพึงพอใจในงาน บุคลากร ควรมีครบทุกตำแหน่งตามภารกิจ และควรมอบหมายงานให้ตรงตามตำแหน่งและความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเป็นกันเอง และมีความเข้าใจผู้ได้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นให้อิสระในการทำงานตามความเหมาะสม ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย จัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ควรเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม มีการให้รางวัลเมื่อบุคลากรมีผลงานดีเด่น มีการดูแลเรื่องสวัสดิการ

ของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม มีเงินตอบแทนกรณีพิเศษ (โบนัส) ทุกปี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานจะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

วรศักดิ์ ลือชาคำ (2551) ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นระดับลูกจ้าง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 3 - 7 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีภูมิลำเนาอยู่พื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร และมีเงินรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 7,000 – 10,000 บาท ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า 1) แรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านสุขวิทยาของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา พบว่าระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา และแรงจูงใจระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานภาพ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านสถานภาพการทำงาน โดยภาพรวมสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสุขวิทยามีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง 2) แรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา พบว่า ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านการเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน และแรงจูงใจระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก จะเห็นได้ว่า โดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสุขวิทยาและปัจจัยด้านแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา อยู่ในระดับมาก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำนวน 94 คน ประกอบด้วย

ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

บุคลากร	จำนวน
ข้าราชการ	57
ลูกจ้างประจำ	12
พนักงานราชการ	25
รวม	94

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้จากสูตรของทาโรยามานะ (Taro Yamane) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร 94 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N แทน ขนาดของประชากร
e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จำนวนประชากร 94 คน ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 แทนค่า ในสูตรดังนี้

$$n = \frac{94}{1 + 94(0.05)^2}$$

$$= 76$$

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

บุคลากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	57	46
ลูกจ้างประจำ	12	10
พนักงานราชการ	25	20
รวม	94	76

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ตำรา เอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิดที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ โดยเนื้อหาจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ หน่วยงานสังกัด ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด โดยเลือกเครื่องหมาย ✓ ลงช่องว่าง

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถาม

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามมาก

คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด โดยเลือกเครื่องหมาย ✓ ลงช่องว่าง

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถาม

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือที่มีการปฏิบัติจริงในระดับประสิทธิภาพมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยหรือที่มีการปฏิบัติจริงในระดับประสิทธิภาพมาก

คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจหรือที่มีการปฏิบัติจริงในระดับประสิทธิภาพปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยหรือที่มีการปฏิบัติจริงในระดับประสิทธิภาพน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือที่มีการปฏิบัติจริงในระดับประสิทธิภาพน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดขอนแก่น มีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 3.1 ติดต่อกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนัดวันเวลาและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ
- 3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน เพื่อดำเนินการในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลการตอบมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Science for Windows) (กัลยา วิณิชย์บัญชา, 2540) โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ หน่วยงานสังกัด ระดับการศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งงานปัจจุบัน นำมาหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น นำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลในการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงแบ่งระดับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์การให้คะแนนจากค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
4.21 – 5.00	ระดับส่งผลของปัจจัยแรงจูงใจมีมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับส่งผลของปัจจัยแรงจูงใจมีมาก
2.61 – 3.40	ระดับส่งผลของปัจจัยแรงจูงใจมีปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับส่งผลของปัจจัยแรงจูงใจมีน้อย
1.00 – 1.80	ระดับส่งผลของปัจจัยแรงจูงใจมีน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น นำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลในการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนค่าเฉลี่ยดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงแบ่งระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นออกเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์การให้คะแนนจากค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	หมายถึง
4.21 – 5.00	ระดับประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับประสิทธิภาพการทำงานมาก
2.61 – 3.40	ระดับประสิทธิภาพการทำงานปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับประสิทธิภาพการทำงานน้อย
1.00 – 1.80	ระดับประสิทธิภาพการทำงานน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สถิติ Independent t-test สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significance Difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551, น. 160-160) 30

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะใช้สัญลักษณ์ r แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่าง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ใช้วัดขนาดของความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมี 2 ลักษณะ คือ $-1 \leq r \leq 1$ และ $0 \leq r \leq 1$ การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่ถ้าหากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปใช้เกณฑ์ ดังนี้ (Hinkle D.E. 1998, p.118)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	ระดับของความสัมพันธ์
.90 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย + , - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์
โดยที่หาก

r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่ง
มีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่ง จะมีค่าสูงไปด้วย

r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่ง
มีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่ง จะมีค่าต่ำ)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้กำหนดคสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เมื่อ n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม
F	แทน	สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางและคำอธิบายประกอบท้ายตาราง โดยเรียงลำดับการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

ผู้วิจัยทำการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ หน่วยงานสังกัด ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง โดยการนำมาแจกแจงจำนวน (ความถี่) และหาค่าร้อยละ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 76)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	36	47.4
หญิง	40	52.6
รวม	76	100
อายุ		
20 – 30 ปี	4	5.3
31 – 40 ปี	20	26.3
41 – 50 ปี	20	26.3
51 – 60 ปี	32	42.1
รวม	76	100
สถานภาพการสมรส		
โสด	14	18.4
สมรส	57	75.0
อย่าร้าง	5	6.6
รวม	76	100
รายได้ต่อเดือน		
10,000 - 20,000 บาท	16	21.1
20,001 - 30,000 บาท	27	35.5
30,001 - 40,000 บาท	14	18.4
40,001 - 50,000 บาท	16	21.1
50,001 บาทขึ้นไป	3	3.9
รวม	76	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 76)	ร้อยละ
หน่วยงานสังกัด		
ฝ่ายบริหารทั่วไป	13	17.1
กลุ่มงานวิชาการ	14	18.4
กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์	49	64
รวม	76	100
ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	6	7.9
อนุปริญญา/ปวส.	9	11.8
ปริญญาตรี	45	59.2
ปริญญาโท	16	21.1
อื่นๆ	-	-
รวม	76	100
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง		
1 - 5 ปี	11	14.5
6 - 10 ปี	11	14.5
11 - 15 ปี	15	19.7
16 - 20 ปี	6	7.9
มากกว่า 20 ปี	33	43.4
รวม	76	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำนวน 76 คน สรุปได้ดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 และเป็นเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 20 คน และมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 เท่ากัน และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

สถานภาพการสมรส ผู้ที่มีสถานภาพสมรสมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมาผู้ที่มีสถานภาพโสด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และน้อยที่สุดผู้ที่มีสถานภาพอยู่ร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มากที่สุดจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001- 50,000 บาท จำนวน 16 คน และผู้มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 เท่ากัน ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และน้อยที่สุดผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

หน่วยงานสังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดสังกัดกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมาสังกัดกลุ่มงานวิชาการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และน้อยที่สุดสังกัดฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1

ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และน้อยที่สุด ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี มากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมาผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง 11 - 15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี จำนวน 11 คน และผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 เท่ากัน และน้อยที่สุดผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง 16 - 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น รวมทั้งหมด 9 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านนโยบายและการบริหารงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.2 - 4.11

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.29	0.44	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.95	0.55	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.22	0.59	มากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.27	0.53	มากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.65	0.85	มาก
6. ด้านสภาพการทำงาน	3.87	0.65	มาก
7. ด้านความมั่นคงในงาน	4.32	0.59	มากที่สุด
8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.72	0.70	มาก
9. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.07	0.57	มาก
รวม	4.04	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.65$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.49	0.55	มากที่สุด
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้สำเร็จ ตามเวลาที่กำหนด	4.57	0.52	มากที่สุด
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	4.34	0.62	มากที่สุด
4. ผลสัมฤทธิ์ของท่านจะอยู่ในระดับที่สูงกว่าผลงาน ของผู้อื่น โดยเฉลี่ย	3.80	0.61	มาก
รวม	4.29	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.57$) และผลสัมฤทธิ์ของท่านจะอยู่ในระดับที่สูงกว่าผลงานของผู้อื่น โดยเฉลี่ย
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.80$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความ สามารถของท่าน	3.96	0.70	มาก
6. เพื่อนร่วมงานจะยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเสมอ	4.01	0.64	มากที่สุด
7. ท่านได้รับคำเชิญเพื่อเป็นกรรมการหรือร่วมปฏิบัติงานต่างๆ ในหน่วยงาน	3.78	0.88	มาก
8. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้มีเกียรติ และทำให้ ท่านได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก	4.08	0.68	มากที่สุด
รวม	3.95	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้ มีเกียรติและทำให้ท่านได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.08$) และท่านได้รับคำเชิญเพื่อเป็นกรรมการหรือร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.78$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
9. งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	4.24	0.72	มากที่สุด
10. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีการแบ่งมอบงานที่ชัดเจนแต่ก็มีช่องว่างที่จะให้ท่านเติมเต็มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้	4.13	0.73	มาก
11. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท้อและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เสมอ	4.07	0.85	มาก
12. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะความละเอียดรอบคอบและความใส่ใจ	4.47	0.68	มากที่สุด
รวม	4.22	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะ ความละเอียดรอบคอบและความใส่ใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.47$) และงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท้อและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.07$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
13. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถและสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเสมอมา	4.61	0.51	มากที่สุด
14. ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวท่านเอง	4.14	0.68	มาก
15. ท่านได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.08	0.77	มาก
16. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริม สนับสนุน โดยตรงต่อภารกิจของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ	4.26	0.88	มากที่สุด
รวม	4.27	0.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถและสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเสมอมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.61$) และท่านได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.08$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
17. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและ เป็นไปตามผลงานของท่าน	3.80	0.83	มาก
18. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็น เพื่อเตรียม ความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.68	0.96	มาก
19. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/ สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อการพัฒนาตนเอง	3.84	0.95	มาก
20. เส้นทางเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจนและ สามารถก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามบันไดอาชีพของ หน่วยงาน	3.30	1.23	ปานกลาง
รวม	3.65	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$) และเส้นทางเติบโตในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจนและสามารถก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามบันไดอาชีพของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.30$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
21. สภาพแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงานท่าน เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง เสียง ี้อต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากร	3.91	0.76	มาก
22. ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือ วัสดุครุภัณฑ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมและมีเพียงพอต่อการทำงาน	3.71	0.84	มาก
23. ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วม งานสนับสนุนการทำงานและมีส่วน ช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.92	0.79	มาก
24. บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานท่านเป็นไปอย่างมีมิตรภาพ และอบอุ่น	3.95	0.84	มาก
รวม	3.87	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานท่านเป็นไปอย่างมีมิตรภาพและ
อบอุ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$) และในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือ วัสดุครุภัณฑ์
เทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมและมีเพียงพอต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.71$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
25. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถทำได้นานเท่าที่ท่าน ต้องการหรือจนกระทั่งเกษียณอายุ	4.33	0.85	มากที่สุด
26. งานที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างความมั่นคงให้กับท่านและ ครอบครัว	4.47	0.68	มากที่สุด
27. ท่านมีความเชื่อมั่นในอนาคตของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่	4.29	0.81	มากที่สุด
28. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้	4.22	0.70	มากที่สุด
รวม	4.32	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างความมั่นคงให้กับท่านและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.47$) และท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.22$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{x}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
29. ท่านได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทั้งเชิงปริมาณงานและคุณภาพงาน	3.88	0.74	มาก
30. ผลประโยชน์ตามสิทธิที่ท่านได้รับเป็นไปอย่างยุติธรรม เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การโอน/ย้าย สิทธิในการลา	3.70	0.92	มาก
31. ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.50	0.93	มาก
32. ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร	3.82	1.02	มาก
รวม	3.72	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทั้งเชิงปริมาณงานและคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.88$) และท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.50$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
33. นโยบาย เป้าหมายและแผนงานของหน่วยงานมีความชัดเจนและ เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.01	0.72	มาก
34. เป้าหมายและตัวชี้วัด (KPI) ของหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ อย่างบังเกิดผลสัมฤทธิ์	4.04	0.77	มาก
35. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆของหน่วยงาน มีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้	4.13	0.68	มาก
36. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราและให้ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ท่านสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม KPI ของ หน่วยงานได้อย่างสม่ำเสมอ	4.11	0.74	มาก
รวม	4.07	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ
ของหน่วยงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.13$) และนโยบาย
เป้าหมายและแผนงานของหน่วยงานมีความชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ใน
ปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.01$)

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

ในการศึกษาครั้งนี้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัด
ขอนแก่น ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านต้นทุน/ทรัพยากร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้
ในการปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรม และด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ ผลการศึกษา
ดังแสดงในตารางที่ 4.12 – 4.18

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. ด้านคุณภาพ	4.12	0.51	มาก
2. ด้านต้นทุน/ทรัพยากร	4.01	0.46	มาก
3. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.27	0.55	มากที่สุด
4. ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.40	0.51	มากที่สุด
5. ด้านนวัตกรรม	3.90	0.75	มาก
6. ด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ	4.26	0.54	มากที่สุด
รวม	4.16	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์
จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$) และด้านนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุด ($\bar{X} = 3.90$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านคุณภาพ

ด้านคุณภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้มีปริมาณและคุณภาพสูงกว่า มาตรฐาน	3.95	0.63	มาก
2. ผลงานของท่านมีความถูกต้องและมีข้อผิดพลาดน้อยกว่าใน 2-3 ปี ก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัด	4.01	0.66	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเสร็จก่อนหรือทันตามเวลาที่กำหนดไว้ ทุกครั้ง	4.29	0.62	มากที่สุด
4. ผลงานที่ได้ทั้งหมดตรงกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานตามที่วางไว้	4.25	0.61	มากที่สุด
รวม	4.12	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ในด้านคุณภาพ อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ($\bar{x} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผลการปฏิบัติงานของท่านเสร็จก่อนหรือทันตามเวลาที่กำหนดไว้ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.29$) และผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้มีปริมาณและคุณภาพสูงกว่ามาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.95$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านต้นทุน/ทรัพยากร

ด้านต้นทุน/ทรัพยากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
5. ท่านสามารถใช้เทคนิค เทคโนโลยี อุปกรณ์การทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน	4.14	0.74	มาก
6. ท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.89	0.60	มาก
7. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงาน โดยการกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงาน	3.87	0.66	มาก
8. หน่วยงานของท่านมีการเปรียบเทียบผลการใช้จ่ายเงินจริงกับงบประมาณ และสรุปสาเหตุของความแตกต่างของจำนวนเงินปีก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัดที่ใช้จ่ายจริงกับงบประมาณ	4.16	0.73	มาก
รวม	4.01	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ในด้านต้นทุน/ทรัพยากร อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ($\bar{x} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานของท่าน มีการเปรียบเทียบผลการใช้จ่ายเงินจริงกับงบประมาณและสรุปสาเหตุของความแตกต่างของจำนวนเงินปีก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัด ที่ใช้จ่ายจริงกับงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.16$) และหน่วยงานของท่านมีการบริหารงาน โดยการกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.87$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
9. ในหน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน โดยการจัดทำคู่มือบริการประชาชน	4.29	0.68	มากที่สุด
10. ในหน่วยงานของท่านมีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติราชการและได้รับการนำมายึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด	4.26	0.71	มากที่สุด
11. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ในทุกด้าน	4.26	0.68	มากที่สุด
12. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้น เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.28	0.60	มากที่สุด
รวม	4.27	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์
จังหวัดขอนแก่น ในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในหน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน
โดยการจัดทำคู่มือบริการประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$) ในหน่วยงานของท่านมีระบบการ
ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการและได้รับการนำมายึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด
และหน่วยงานของท่านมีการจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน
($\bar{X} = 4.26$)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
13. ในการปฏิบัติงานของท่านได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) แบ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่ชัดเจน	4.47	0.62	มากที่สุด
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือที่ท่านกำหนดเอง	4.39	0.63	มากที่สุด
15. ท่านได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.33	0.59	มากที่สุด
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.41	0.54	มากที่สุด
รวม	4.40	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในการปฏิบัติงานของท่านได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) แบ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.47$) และท่านได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.33$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านนวัตกรรม

ด้านนวัตกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
17. ท่านมีความรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ กระบวนการทำงานใหม่ๆ	4.07	0.75	มาก
18. ท่านสามารถเสนอแนวคิดใหม่ๆเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน	3.86	0.82	มาก
19. ท่านสามารถคิดวิธีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว	4.00	0.89	มาก
20. ท่านเคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.70	0.91	มาก
รวม	3.90	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านนวัตกรรม อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ($\bar{x} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีความรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.07$) และท่านเคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.70$)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ

ด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
21. เพื่อนร่วมงานของท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.25	0.69	มากที่สุด
22. บุคลากรทุกท่านมีความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่และเต็มใจให้บริการ	4.17	0.71	มาก
23. บุคลากรทุกท่านจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่ขอสิ่งตอบแทน ไม่รับสินบน ไม่หาประโยชน์ในทางที่มีชอบ	4.33	0.73	มากที่สุด
24. ท่านสามารถตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัยให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือ	4.30	0.58	มากที่สุด
รวม	4.26	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรทุกท่านจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่ขอสิ่งตอบแทน ไม่รับสินบน ไม่หาประโยชน์ในทางที่มีชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.33$) และบุคลากรทุกท่านมีความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่และเต็มใจให้บริการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.17$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
สหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐาน: เพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์
จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ชาย (n = 36)		หญิง (n = 40)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านคุณภาพ						
1. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้มีปริมาณและ คุณภาพสูงกว่ามาตรฐาน	3.86	0.72	4.02	0.53	7.94	0.269
2. ผลงานของท่านมีความถูกต้องและมีข้อผิดพลาด น้อยกว่าใน 2 – 3 ปีก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัด	3.97	0.65	4.05	0.67	0.15	0.613
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเสร็จก่อนหรือทัน ตามเวลาที่กำหนดไว้ทุกครั้ง	4.22	0.63	4.35	0.62	0.21	0.380
4. ผลงานที่ได้ทั้งหมดตรงกับเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่วางไว้	4.19	0.624	4.30	0.60	0.18	0.45
รวม	4.06	0.57	4.18	0.45	-0.99	0.321
ด้านต้นทุน/ทรัพยากร						
5. ท่านสามารถใช้เทคนิค เทคโนโลยี อุปกรณ์การ ทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน	4.06	0.82	4.22	0.66	0.09	0.324
6. ท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม	3.94	0.67	3.85	0.53	0.86	0.498
7. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานโดยการกำหนด บุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงาน	3.89	0.66	3.85	0.66	0.02	0.80
8. หน่วยงานของท่านมีการเปรียบเทียบผลการใช้ จ่ายเงินจริงกับงบประมาณ และสรุปสาเหตุของ ความแตกต่างของจำนวนเงินปีก่อนหน้าอย่างเห็น ได้ชัดที่ใช้จ่ายจริงกับงบประมาณ	4.25	0.77	4.08	0.69	2.65	0.301
รวม	4.03	0.52	4.00	0.40	0.32	0.749

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ชาย (n=36)		หญิง (n=40)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน						
9. ในหน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานโดยการจัดทำคู่มือบริการประชาชน	4.25	0.77	4.32	0.61	2.86	0.639
10. ในหน่วยงานของท่านมีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการและได้รับการนำมาชี้แจงปฏิบัติโดยเคร่งครัด	4.28	0.77	4.25	0.67	2.15	0.868
11. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในทุกด้าน	4.31	0.71	4.22	0.66	0.85	0.610
12. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้น เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.28	0.61	4.28	0.59	0.03	0.984
รวม	4.27	0.61	4.26	0.50	0.69	0.945
ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน						
13. ในการปฏิบัติงานของท่านได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) แบ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่ชัดเจน	4.50	0.65	4.45	0.59	0.34	0.729
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน ปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือที่ท่านกำหนดเอง	4.31	0.71	4.48	0.55	2.45	0.247
15. ท่านได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.17	0.65	4.48	0.50	0.02	0.024
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.39	0.54	4.42	0.54	0.04	0.776
รวม	4.34	0.55	4.45	0.48	-0.97	0.333

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ชาย (n=36)		หญิง (n=40)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านนวัตกรรม						
17. ท่านมีความรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ๆ	3.94	0.89	4.18	0.59	2.46	0.185
18. ท่านสามารถเสนอแนวคิดใหม่ๆเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน	3.69	0.98	4.00	0.64	9.43	0.117
19. ท่านสามารถคิดวิธีการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว	3.78	1.04	4.20	0.68	4.22	0.044
20. ท่านเคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.47	1.02	3.90	0.74	5.87	0.044
รวม	3.72	0.90	4.06	0.54	-1.99	0.051
ด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ						
21. เพื่อนร่วมงานของท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.14	0.76	4.35	0.62	0.72	0.188
22. บุคลากรทุกท่านมีความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่และเต็มใจให้บริการ	4.11	0.78	4.22	0.66	1.16	0.494
23. บุคลากรทุกท่านจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโดยไม่ขอสิ่งตอบแทน ไม่รับสินบน ไม่หาประโยชน์ในทางที่มีขอบ	4.22	0.83	4.42	0.63	1.98	0.234
24. ท่านสามารถตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัย ให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือ	4.25	0.55	4.35	0.62	2.04	0.464
รวม	4.18	0.54	4.33	0.54	-1.25	0.215
ค่าเฉลี่ยรวม	4.10	0.47	4.21	0.37	-1.18	0.240

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่า t (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นที่เป็นเพศหญิงกับเพศชาย มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.240 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นที่เป็นเพศหญิงกับเพศชายทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

สมมติฐาน: อายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์
จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	20 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านคุณภาพ										
1. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติ ได้มีปริมาณและคุณภาพสูงกว่า มาตรฐาน	4.00	0.00	4.15	0.67	4.00	0.64	3.78	0.60	1.517	0.217
2. ผลงานของท่านมีความถูกต้อง และมีข้อผิดพลาดน้อยกว่าใน 2-3 ปีก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัด	4.00	0.00	4.15	0.74	4.15	0.67	3.84	0.62	1.278	0.288
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเสร็จ ก่อนหรือ ทันตามเวลาที่กำหนด ไว้ทุกครั้ง	4.50	1.00	4.50	0.51	4.30	0.73	4.12	0.55	1.674	0.180
4. ผลงานที่ได้ทั้งหมดตรงกับ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานตามที่วางไว้	4.50	0.57	4.40	0.68	4.15	0.58	4.19	0.59	0.904	0.444
ด้านต้นทุน/ทรัพยากร										
5. ท่านสามารถใช้เทคนิค เทคโนโลยี อุปกรณ์การทำงาน ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อ การปฏิบัติงาน	4.00	0.81	4.35	0.48	4.20	0.69	4.00	0.88	1.001	0.397
6. ท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณ ในการ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.00	0.81	4.00	0.56	3.80	0.69	3.88	0.55	0.412	0.745
7. หน่วยงานของท่านมีการ บริหารงาน โดยการกำหนด บุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงาน ของหน่วยงาน	3.75	0.50	4.00	0.64	3.85	0.74	3.81	0.64	0.380	0.768

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	20 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
8. หน่วยงานของท่านมีการ เปรียบเทียบผลการใช้จ่ายเงิน จริงกับงบประมาณ และสรุป สาเหตุของความแตกต่างของ จำนวนเงินปีก่อนหน้าอย่างเห็น ได้ชัดที่ใช้จ่ายจริงกับงบประมา	4.50	1.00	4.10	0.71	4.10	0.71	4.19	0.73	0.383	0.765
รวม	4.06	0.47	4.11	0.43	3.98	0.53	4.01	0.43	0.434	0.729
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน										
9. ในหน่วยงานของท่านได้มีการ กำหนดมาตรฐานในการทำงาน โดยการจัดทำคู่มือบริการ ประชาชน	4.00	0.81	4.15	0.67	4.40	0.50	4.34	0.78	0.738	0.533
10. ในหน่วยงานของท่านมีระบบ การติดตามตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และได้รับการนำมาชี้แจง ปฏิบัติโดยเคร่งครัด	4.25	0.50	4.40	0.68	4.20	0.69	4.22	0.79	0.325	0.807
11. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ ชัดเจนในทุกด้าน	4.25	0.50	4.25	0.71	4.25	0.63	4.28	0.72	0.013	0.998
12. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมา นั้นเป็นไปตามมาตรฐานที่ กำหนดไว้	4.25	0.50	4.30	0.65	4.35	0.58	4.22	0.60	0.203	0.894
รวม	4.18	0.42	4.27	0.54	4.30	0.49	4.26	0.63	0.047	0.986

ภาพที่ 4.20 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	20 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน										
13. ในการปฏิบัติงานของท่านได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) แบ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่ชัดเจน	4.50	0.57	4.40	0.50	4.45	0.75	4.53	0.62	0.191	0.902
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือที่ท่านกำหนดเอง	4.25	0.95	4.55	0.60	4.50	0.60	4.25	0.62	1.219	0.309
15. ท่านได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.50	0.57	4.45	0.51	4.45	0.60	4.16	0.62	1.584	0.201
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.25	0.50	4.55	0.51	4.35	0.67	4.38	0.49	0.668	0.575
รวม	4.37	0.59	4.48	0.44	4.43	0.59	4.32	0.51	0.423	0.737
ด้านนวัตกรรม										
17. ท่านมีความรู้ความสามารถในการคิด สร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ๆ	4.25	0.50	4.30	0.57	4.10	0.71	3.88	0.87	1.444	0.237
18. ท่านสามารถเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน	4.25	0.50	4.15	0.67	3.85	0.74	3.62	0.94	2.057	0.114
19. ท่านสามารถคิดวิธีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว	4.25	0.50	4.40	0.59	4.10	0.78	3.66	1.03	3.393	0.022
20. ท่านเคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.00	0.00	4.05	0.75	3.90	0.91	3.44	0.94	3.258	0.026
รวม	3.39	0.37	4.22	0.52	3.98	0.67	3.64	0.88	2.689	0.053

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	20 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 - 60 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการตอบสนองความต้องการ										
ผู้รับบริการ										
21. เพื่อนร่วมงานของท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.25	0.50	4.50	0.51	4.15	0.81	4.16	0.72	1.204	0.315
22. บุคลากรทุกท่านมีความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่และเต็มใจให้บริการ	4.25	0.50	4.30	0.73	4.25	0.78	4.03	0.69	0.706	0.552
23. บุคลากรทุกท่านจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่ขอสิ่งตอบแทนไม่รับสินบนไม่หาประโยชน์ในทางที่มีขอบ	4.25	0.95	4.35	0.87	4.40	0.68	4.28	0.68	0.123	0.946
24. ท่านสามารถตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัย ให้คำแนะนำช่วยเหลือปัญหาได้อย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือ	4.50	0.57	4.40	0.59	4.20	0.69	4.28	0.52	0.538	0.658
รวม	4.31	0.55	4.38	0.48	4.25	0.64	4.18	0.53	0.552	0.648
ค่าเฉลี่ยรวม	4.18	0.27	4.29	0.37	4.18	0.49	4.06	0.41	1.280	0.288

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.288 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นที่มีอายุแตกต่างกัน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

สมมติฐาน: สถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน สหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		อยู่ร้าง		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านคุณภาพ								
1. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้มีปริมาณและคุณภาพสูงกว่ามาตรฐาน	4.21	0.42	3.84	0.64	4.40	0.54	3.569	0.033
2. ผลงานของท่านมีความถูกต้องและมีข้อผิดพลาดน้อยกว่าใน 2 – 3 ปีก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัด	4.21	0.69	3.95	0.63	4.20	0.83	1.127	0.330
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเสร็จก่อนหรือทันตามเวลาที่กำหนดไว้ทุกครั้ง	4.57	0.64	4.19	0.61	4.60	0.54	2.821	0.066
4. ผลงานที่ได้ทั้งหมดตรงกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่วางไว้	4.29	0.61	4.21	0.61	4.60	0.54	0.953	0.390
รวม	4.32	0.49	4.04	0.51	4.45	0.44	2.747	0.071
ด้านต้นทุน/ทรัพยากร								
5. ท่านสามารถใช้เทคนิคเทคโนโลยี อุปกรณ์ การทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน	4.14	0.53	4.11	0.77	4.60	0.89	1.020	0.366
6. ท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.39	0.47	3.91	0.63	3.60	0.54	0.640	0.530
7. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงาน โดยการกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงาน	3.86	0.36	3.84	0.70	4.20	0.83	0.672	0.514
8. หน่วยงานของท่านมีการเปรียบเทียบผลการใช้จ่ายเงินจริงกับงบประมาณ และสรุปสาเหตุของความแตกต่างของจำนวนเงินปีก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัดที่ใช้จ่ายจริงกับงบประมาณ	4.14	0.66	4.16	0.75	4.20	0.83	0.011	0.989
รวม	4.01	0.31	4.00	0.48	4.15	0.57	0.225	0.799

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		อยู่ร้าง		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน								
9. ในหน่วยงานของท่านได้มี การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน โดยการจัดทำคู่มือบริการประชาชน	4.29	0.46	4.26	0.74	4.60	0.54	0.542	0.584
10. ในหน่วยงานของท่านมีระบบการ ติดตามตรวจสอบและประเมิน ผลการปฏิบัติราชการและได้รับ การนำมายึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด	4.43	0.64	4.21	0.75	4.40	0.54	0.608	0.547
11. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ในทุกด้าน	4.29	0.61	4.23	0.70	4.60	0.54	0.690	0.505
12. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมา เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.50	0.51	4.19	0.61	4.60	0.54	2.312	0.106
รวม	4.37	0.42	4.22	0.58	4.55	0.44	1.079	0.345
ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน								
13. ในการปฏิบัติงานของท่านได้มีการ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) แบ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่ชัดเจน	4.71	0.46	4.40	0.65	4.60	0.54	1.539	0.222
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน ปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือที่ท่าน กำหนดเอง	4.57	0.64	4.32	0.63	4.80	0.44	2.063	0.134
15. ท่านได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่	4.57	0.51	4.23	0.59	4.80	0.44	3.780	0.027
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานในเรื่องใด เรื่องหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.57	0.51	4.33	0.54	4.80	0.44	2.550	0.085
รวม	4.60	0.46	4.32	0.51	4.75	0.43	3.100	0.051

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	โสด		สมรส		อยู่ร้าง		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านนวัตกรรม								
17. ท่านมีความรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ ๆ	4.21	0.69	4.04	0.77	4.00	0.70	0.332	0.719
18. ท่านสามารถเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน	3.93	0.73	3.81	0.85	4.20	0.83	0.579	0.563
19. ท่านสามารถคิดวิธีการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว	4.14	0.77	3.91	0.93	4.60	0.54	1.603	0.208
20. ท่านเคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.93	0.82	3.58	0.90	4.40	0.89	2.526	0.087
รวม	4.05	0.65	3.83	0.78	4.30	0.54	1.223	0.300
ด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ								
21. เพื่อนร่วมงานของท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.36	0.63	4.19	0.71	4.60	0.54	0.991	0.376
22. บุคลากรทุกท่านมีความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ และเต็มใจให้บริการ	4.36	0.74	4.09	0.71	4.60	0.54	1.777	0.176
23. บุคลากรทุกท่านจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโดยไม่ขอสิ่งตอบแทน ไม่รับสินบน ไม่หาประโยชน์ในทางที่มีขอบ	4.64	0.63	4.25	0.76	4.40	0.54	1.686	0.192
24. ท่านสามารถตอบคำถามชี้แจงข้อสงสัย ให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือ	4.29	0.61	4.28	0.59	4.60	0.54	0.676	0.512
รวม	4.41	0.55	4.20	0.54	4.55	0.51	1.577	0.214
ค่าเฉลี่ยรวม	4.29	0.40	4.10	0.42	4.45	0.36	2.514	0.088

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยใช้การวิเคราะห์

ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ที่สถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.088 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ที่สถานภาพการสมรสแตกต่างกัน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม



สมมติฐาน: รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	10,000 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000 บาท		40,001 – 50,000 บาท		50,001 บาทขึ้นไป		F	Sig.
	บาท		บาท									
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านคุณภาพ												
1. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้ มีปริมาณและคุณภาพสูงกว่ามาตรฐาน	3.94	0.44	3.96	0.75	4.00	0.55	3.94	0.57	3.67	1.15	0.171	0.952
2. ผลงานของท่านมีความถูกต้องและ มีข้อผิดพลาดน้อยกว่าใน 2 – 3 ปี ก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัด	4.12	0.61	4.00	0.67	4.14	0.66	3.81	0.65	4.00	1.00	0.604	0.661
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเสร็จก่อนหรือ ทันตามเวลาที่กำหนดไว้ทุกครั้ง	4.40	0.51	4.22	0.69	4.43	0.64	4.25	0.44	3.67	1.15	1.238	0.303
4. ผลงานที่ได้ทั้งหมดตรงกับเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่วางไว้	4.31	0.60	4.30	0.66	4.29	0.61	4.12	0.50	4.00	1.00	0.369	0.830
5. ท่านสามารถใช้เทคนิค เทคโนโลยี อุปกรณ์การทำงานที่ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน	4.38	0.61	4.00	0.83	4.36	0.74	4.06	0.57	3.67	1.15	1.307	0.276

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	10,000 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000		40,001 – 50,000		50,001 บาท ขึ้นไป		F	Sig.
	บาท		บาท		บาท		บาท					
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านต้นทุน/ทรัพยากร												
6. ท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณ ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.94	0.44	3.81	0.68	3.86	0.66	4.00	0.51	4.00	1.00	0.287	0.886
7. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงาน โดยการกำหนดบุคลากรที่เหมาะสม กับภาระงานของหน่วยงาน	3.75	0.57	4.07	0.67	3.71	0.72	3.81	0.54	3.67	1.15	1.078	0.374
8. หน่วยงานของท่านมีการเปรียบเทียบผลการ ใช้จ่ายเงินจริงกับงบประมาณและสรุป สาเหตุของความแตกต่างของจำนวนเงินปี ก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัดที่ใช้จ่ายจริงกับ งบประมาณ	4.06	0.77	4.37	0.68	4.00	0.67	4.00	0.81	4.33	0.57	1.033	0.397
รวม	4.03	0.41	4.06	0.46	3.98	0.51	3.96	0.38	3.91	0.94	0.168	0.954

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	10,000 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000		40,001 – 50,000		50,001 บาท ขึ้นไป		F	Sig.
	บาท		บาท		บาท		บาท					
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน												
9. ในหน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดมาตรฐาน ในการทำงานโดยการจัดทำคู่มือบริการประชาชน	4.12	0.71	4.48	0.58	4.14	0.66	4.31	0.79	4.00	1.00	1.049	0.388
10. ในหน่วยงานของท่านมีระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ และได้รับการนำมายึดถือปฏิบัติ โดยเคร่งครัด	4.38	0.61	4.48	0.64	4.29	0.72	3.88	0.80	3.67	0.57	2.614	0.042
11. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำตัวชี้วัดผล การปฏิบัติงานที่ชัดเจนในทุกด้าน	4.12	0.61	4.52	0.64	4.36	0.63	4.00	0.73	3.67	0.57	2.551	0.046
12. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้น เป็นไป ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.12	0.61	4.41	0.57	4.43	0.51	4.19	0.54	3.67	1.15	1.715	0.156
รวม	4.18	0.52	4.47	0.49	4.30	0.52	4.09	0.61	3.75	0.75	2.171	0.081

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	10,000 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000		40,001 – 50,000		50,001 บาทขึ้นไป		F	Sig.
	บาท		บาท		บาท		บาท		บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านผลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน												
13. ในการปฏิบัติงานของท่านได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) แบ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่ชัดเจน	4.44	0.62	4.56	0.64	4.57	0.51	4.44	0.62	3.67	0.57	1.540	0.200
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน ปฏิบัติงานของหน่วยงาน หรือที่ท่านกำหนดเอง	4.25	0.68	4.59	0.50	4.50	0.65	4.19	0.65	4.00	1.00	1.747	0.149
15. ท่านได้รับมอบอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.31	0.47	4.48	0.50	4.50	0.65	4.06	0.68	3.67	0.57	2.664	0.039
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.38	0.61	4.41	0.50	4.50	0.65	4.38	0.50	4.33	0.57	0.136	0.968
รวม	4.34	0.50	4.50	0.43	4.51	0.60	4.26	0.52	3.91	0.62	1.488	0.215

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	10,000 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000		40,001 – 50,000		50,001 บาทขึ้นไป		F	Sig.
	บาท		บาท		บาท		บาท		บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านนวัตกรรม												
17. ท่านมีความรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ กระบวนการทำงานใหม่ ๆ	4.25	0.44	3.89	0.93	4.21	0.80	4.06	0.57	4.00	1.00	0.741	0.567
18. ท่านสามารถเสนอแนวคิดใหม่ๆเพื่อนำมาใช้ ในการทำงาน	4.19	0.54	3.59	1.08	4.00	0.67	3.94	0.57	3.33	0.57	1.848	0.129
19. ท่านสามารถคิดวิธีการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้ เกิดความสะดวกรวดเร็ว	4.44	0.51	3.78	1.15	4.14	0.86	3.81	0.54	4.00	1.00	1.700	0.160
20. ท่านเคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.88	0.88	3.63	1.04	3.64	1.08	3.69	0.60	3.67	0.57	0.195	0.940
รวม	4.18	0.47	3.72	0.97	4.00	0.78	3.87	0.46	3.90	0.66	1.055	0.386

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	10,000 – 20,000		20,001 – 30,000		30,001 – 40,000		40,001 – 50,000		50,001 บาทขึ้นไป		F	Sig.
	บาท		บาท		บาท		บาท		บาท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ												
21. เพื่อนร่วมงานของท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.62	0.50	4.22	0.69	4.21	0.69	4.00	0.73	4.00	1.00	1.883	0.123
22. บุคลากรทุกท่านมีความกระตือรือร้นความเอาใจใส่และเต็มใจให้บริการ	4.44	0.72	4.19	0.62	4.29	0.82	3.81	0.65	4.00	1.00	1.745	0.150
23. บุคลากรทุกท่านจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโดยไม่ขอสิ่งตอบแทน ไม่รับสินบนไม่หาประโยชน์ในทางที่มีชอบ	4.50	0.73	4.37	0.74	4.29	0.82	4.19	0.75	4.00	0.00	0.531	0.713
24. ท่านสามารถตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัยให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องน่าเชื่อถือ	4.44	0.51	4.26	0.65	4.29	0.61	4.25	0.57	4.33	0.57	0.272	0.895
รวม	4.50	0.50	4.25	0.52	4.26	0.61	4.06	0.53	4.08	0.62	1.396	0.244
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24	0.31	4.19	0.43	4.21	0.52	4.04	0.36	3.87	0.74	4.163	0.426

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ที่รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.426 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นที่รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

สมมติฐาน: หน่วยงานสังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามหน่วยงานสังกัด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ฝ่ายบริหาร		กลุ่มงาน		กลุ่มส่งเสริม		F	Sig.
	ทั่วไป		วิชาการ	สหกรณ์				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านคุณภาพ								
1. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้มีปริมาณและคุณภาพสูงกว่ามาตรฐาน	4.00	0.70	4.14	0.53	3.88	0.63	1.020	0.366
2. ผลงานของท่านมีความถูกต้องและมีข้อผิดพลาดน้อยกว่าใน 2-3 ปีก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัด	4.00	0.70	3.93	0.47	4.04	0.70	0.155	0.856
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเสร็จก่อนหรือทันตามเวลาที่กำหนดไว้ทุกครั้ง	4.38	0.65	4.29	0.61	4.27	0.63	0.181	0.835
4. ผลงานที่ได้ทั้งหมดตรงกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่วางไว้	4.31	0.63	4.14	0.66	4.27	0.60	0.281	0.756
รวม	4.17	0.53	4.12	0.40	4.11	0.54	0.069	0.933

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ฝ่ายบริหาร		กลุ่มงาน		กลุ่มส่งเสริม		F	Sig.	
	ทั่วไป		วิชาการ		สหกรณ์				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านต้นทุน/ทรัพยากร									
5. ท่านสามารถใช้เทคนิค เทคโนโลยี อุปกรณ์การทำงานที่ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน	4.31	0.63	4.00	0.67	4.14	0.79	0.572	0.567	
6. ท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณ ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.92	0.76	4.21	0.57	3.80	0.53	2.774	0.069	
7. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงาน โดยกำหนดบุคลากรที่เหมาะสม กับภาระงานของหน่วยงาน	4.15	0.55	3.71	0.61	3.84	0.68	1.683	0.193	
8. หน่วยงานของท่านมีการเปรียบเทียบ ผลการใช้จ่ายเงินจริงกับงบประมาณ และสรุปสาเหตุของความแตกต่างของ จำนวนเงินปีก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัด ที่ใช้จ่ายจริงกับงบประมาณ	4.38	0.650	3.86	0.86	4.18	0.69	1.883	0.160	
รวม	4.19	0.50	3.94	0.45	3.98	0.45	1.197	0.308	
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน									
9. ในหน่วยงานของท่านได้มีการกำหนด มาตรฐานในการทำงาน โดยการจัดทำ คู่มือบริการประชาชน	4.46	0.66	4.36	0.63	4.22	0.71	0.684	0.508	
10. ในหน่วยงานของท่านมีระบบ การติดตามตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติราชการและได้รับการนำมา ยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด	4.46	0.66	4.07	0.82	4.27	0.70	0.994	0.375	
11. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในทุกด้าน	4.46	0.66	4.21	0.69	4.22	0.68	0.661	0.519	
12. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้น เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.38	0.50	4.29	0.72	4.24	0.59	0.273	0.762	
รวม	4.44	0.56	4.23	0.52	4.23	0.56	0.720	0.490	

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ฝ่ายบริหาร		กลุ่มงาน		กลุ่มส่งเสริม		F	Sig.	
	ทั่วไป		วิชาการ		สหกรณ์				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน									
13. ในการปฏิบัติงานของท่านได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) แบ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่ชัดเจน	4.46	0.77	4.57	0.51	4.45	0.61	0.210	0.811	
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือที่ท่านกำหนดเอง	4.38	0.65	4.57	0.64	4.35	0.63	0.678	0.511	
15. ท่านได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.46	0.51	4.43	0.64	4.27	0.60	0.788	0.459	
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.46	0.51	4.57	0.51	4.35	0.56	0.996	0.374	
รวม	4.44	0.56	4.53	0.48	4.35	0.51	0.728	0.486	
ด้านนวัตกรรม									
17. ท่านมีความรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ๆ	4.15	0.55	4.07	0.73	4.04	0.81	0.113	0.893	
18. ท่านสามารถเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน	3.92	0.64	3.93	0.73	3.82	0.90	0.149	0.862	
19. ท่านสามารถคิดวิธีการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว	4.38	0.65	3.93	0.73	3.92	0.97	1.469	0.237	
20. ท่านเคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.77	0.72	3.64	0.63	3.69	1.02	0.064	0.938	
รวม	4.05	0.54	3.89	0.62	3.86	0.83	0.324	0.725	

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ฝ่ายบริหาร		กลุ่มงาน		กลุ่มส่งเสริม		F	Sig.
	ทั่วไป		วิชาการ		สหกรณ์			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ								
21. เพื่อนร่วมงานของท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.15	0.80	4.00	0.67	4.35	0.66	1.527	0.224
22. บุคลากรทุกท่านมีความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่และเต็มใจให้บริการ	4.31	0.75	3.71	0.61	4.27	0.70	3.734	0.029
23. บุคลากรทุกท่านจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโดยไม่ขอสิ่งตอบแทน ไม่รับสินบน ไม่หาประโยชน์ในทางที่มีขอบ	4.31	0.75	3.79	0.80	4.49	0.64	5.578	0.006
24. ท่านสามารถตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัย ให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือ	4.08	0.76	4.07	0.61	4.43	0.50	3.348	0.041
รวม	4.21	0.64	3.89	0.50	4.38	0.48	4.88*	0.010
ค่าเฉลี่ยรวม	4.25	0.50	4.10	0.40	4.15	0.41	0.421	0.658

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามหน่วยงานสังกัด โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ที่หน่วยงานสังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.658 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นที่หน่วยงานสังกัดแตกต่างกัน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.010)

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามหน่วยงานสังกัด ในกรณีทดสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ จำแนกตามหน่วยงานสังกัดแบบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลต่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการรายคู่ (I - J)				
	J	ฝ่ายบริหารทั่วไป $\bar{X} = 4.21$	กลุ่มงานวิชาการ $\bar{X} = 3.89$	กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ $\bar{X} = 4.38$
ฝ่ายบริหารทั่วไป $\bar{X} = 4.21$		-	0.32	- 0.17
กลุ่มงานวิชาการ $\bar{X} = 3.89$			-0.	- 0.49*
กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ $\bar{X} = 4.38$				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธี LSD พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของคู่ระหว่างกลุ่มงานวิชาการกับกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์

สมมติฐาน: ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.		อนุปริญญา/ ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านคุณภาพ										
1. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้มีปริมาณและคุณภาพ สูงกว่ามาตรฐาน	3.67	0.81	4.00	0.70	3.91	0.59	4.12	0.61	0.887	0.452
2. ผลงานของท่านมีความถูกต้องและมีข้อผิดพลาดน้อยกว่า ใน 2 – 3 ปีก่อนหน้า อย่างเห็นได้ชัด	3.67	0.81	4.00	0.70	4.07	0.65	4.00	0.63	0.637	0.593
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเสร็จก่อนหรือทันตามเวลา ที่กำหนดไว้ทุกครั้ง	4.00	0.63	4.22	0.66	4.38	0.61	4.19	0.65	0.891	0.450
4. ผลงานที่ได้ทั้งหมดตรงกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานตามที่วางไว้	4.17	0.75	4.44	0.72	4.22	0.63	4.25	0.44	0.359	0.783
รวม	3.87	0.68	4.16	0.57	4.14	0.51	4.14	0.45	0.503	0.682

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.		อนุปริญญา/ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านต้นทุน/ทรัพยากร										
5. ท่านสามารถใช้เทคนิค เทคโนโลยี อุปกรณ์การทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน	3.67	1.36	4.22	0.97	4.20	0.62	4.12	0.61	0.945	0.423
6. ท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.67	0.81	3.78	0.66	3.93	0.53	3.94	0.68	0.479	0.698
7. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานโดยการกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงาน	4.00	0.63	4.22	0.83	3.91	0.55	3.50	0.73	2.864	0.043
8. หน่วยงานของท่านมีการเปรียบเทียบผลการใช้จ่ายเงินจริงกับงบประมาณ และสรุปสาเหตุของความแตกต่างของจำนวนเงินปีก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัดที่ใช้จ่ายจริงกับงบประมาณ	4.83	0.40	4.44	0.52	4.07	0.72	4.00	0.81	2.845	0.044
รวม	4.04	0.65	4.16	0.54	4.02	0.42	3.89	0.44	0.724	0.541

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.		อนุปริญญา/ ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน										
9. ในหน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดมาตรฐาน ในการทำงานโดยการจัดทำคู่มือบริการประชาชน	4.83	0.40	4.67	0.50	4.11	0.71	4.38	0.61	3.561	0.018
10. ในหน่วยงานของท่านมีระบบการติดตามตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และได้รับการนำมาชี้แจง ปฏิบัติโดยเคร่งครัด	4.67	0.81	4.78	0.44	4.20	0.69	4.00	0.73	3.272	0.026
11. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนในทุกด้าน	4.83	0.40	4.67	0.50	4.18	0.68	4.06	0.68	3.470	0.020
12. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้นเป็นไปตามมาตรฐาน ที่กำหนดไว้	4.50	0.54	4.44	0.52	4.24	0.64	4.19	0.54	0.659	0.580
รวม	4.70	0.48	4.63	0.43	4.18	0.57	4.15	0.47	3.446*	0.021

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.		อนุปริญญา/ ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน										
13. ในการปฏิบัติงานของท่านได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) แบ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่ชัดเจน	4.67	0.81	4.78	0.44	4.40	0.65	4.44	0.51	1.148	0.336
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน ปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือที่ท่านกำหนดเอง	4.33	0.51	4.44	0.72	4.33	0.67	4.56	0.51	0.541	0.656
15. ท่านได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.33	0.51	4.33	0.70	4.27	0.61	4.50	0.51	0.590	0.623
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.33	0.51	4.00	0.72	4.38	0.53	4.50	0.51	0.241	0.868
รวม	4.41	0.49	4.50	0.59	4.34	0.53	4.50	0.44	0.475	0.701

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.		อนุปริญญา/ ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านนวัตกรรม										
17. ท่านมีความรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ กระบวนการทำงานใหม่ๆ	3.33	1.36	4.00	0.86	4.18	0.61	4.06	0.68	2.361	0.078
18. ท่านสามารถเสนอแนวคิดใหม่ๆเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน	3.00	1.41	3.78	1.09	4.00	0.64	3.81	0.75	0.826	0.045
19. ท่านสามารถคิดวิธีการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เกิด ความ สะดวกรวดเร็ว	3.17	1.72	3.89	1.26	4.16	0.67	3.94	0.68	2.388	0.076
20. ท่านเคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.00	1.54	3.67	1.00	3.84	0.76	3.56	0.89	1.739	0.167
รวม	3.12	0.60	3.83	0.32	4.04	0.53	3.84	0.67	2.926*	0.039

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	มัธยมศึกษาตอน ปลาย/ปวช.		อนุปริญญา/ ปวส.		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ										
21. เพื่อนร่วมงานของท่านให้บริการแก่ผู้รับ บริการด้วยความ ความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.17	0.98	4.67	0.50	4.31	0.66	3.88	0.61	2.995	0.036
22. บุคลากรทุกท่านมีความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ และเต็มใจให้บริการ	4.50	0.54	4.56	0.52	4.16	0.73	3.88	0.71	2.301	0.084
23. บุคลากรทุกท่านจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่ขอสิ่งตอบแทน ไม่รับสินบน ไม่หาประโยชน์ในทางที่ มิชอบ	4.67	0.51	4.56	0.52	4.27	0.78	4.25	0.77	0.866	0.463
24. ท่านสามารถตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัยให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือ	4.33	0.81	4.44	0.52	4.27	0.58	4.31	0.60	0.229	0.876
รวม	4.41	0.68	4.55	0.39	4.25	0.52	4.07	0.58	1.674	0.180
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09	0.59	4.31	0.40	4.16	0.41	4.10	0.42	0.506	0.680

75

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.680 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน และเมื่อวิเคราะห์ เป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นที่ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Sig = 0.021) และด้านนวัตกรรม (Sig = 0.039) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ในกรณีที่ทดสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ต้องทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.26 – 4.27

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด แบบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ผลต่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน รายคู่ (I - J)					
I	J	มัธยมศึกษาตอน			
		ปลาย/ปวช. $\bar{X} = 4.70$	อนุปริญญา/ปวส. $\bar{X} = 4.63$	ปริญญาตรี $\bar{X} = 4.18$	ปริญญาโท $\bar{X} = 4.15$
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	$\bar{X} = 4.70$	-	0.07	0.52*	0.55*
อนุปริญญา/ปวส.	$\bar{X} = 4.63$		-	0.45*	0.48*
ปริญญาตรี	$\bar{X} = 4.18$			-	0.03
ปริญญาโท	$\bar{X} = 4.15$				-

จากตารางที่ 4.26 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธี LSD พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของคู่ระหว่างระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. กับระดับปริญญาตรี, ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. กับระดับปริญญาโท, ระดับอนุปริญญา/ปวส. กับ ระดับปริญญาตรี และระดับอนุปริญญา/ปวส. กับระดับปริญญาโท

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านด้านนวัตกรรม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด แบบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลต่างค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรม รายคู่ (I - J)					
I	J	มัธยมศึกษา			
		ตอนปลาย/ปวช. $\bar{X} = 3.12$	อนุปริญญา/ปวส. $\bar{X} = 3.83$	ปริญญาตรี $\bar{X} = 4.04$	ปริญญาโท $\bar{X} = 3.84$
มัธยมศึกษา	$\bar{X} = 3.12$	-	- 0.71	- 0.92*	- 0.72*
ตอนปลาย/ปวช.	$\bar{X} = 3.83$		-	- 0.21	- 0.01
อนุปริญญา/ปวส.	$\bar{X} = 3.83$			-	0.20
ปริญญาตรี	$\bar{X} = 4.04$				-
ปริญญาโท	$\bar{X} = 3.84$				

จากตารางที่ 4.27 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธี LSD พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของคู่ระหว่าง ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. กับระดับปริญญาตรี และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. กับระดับปริญญาโท

สมมติฐาน: ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านคุณภาพ												
1. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้มีปริมาณและคุณภาพสูงกว่ามาตรฐาน	4.09	0.53	4.00	0.63	3.93	0.59	4.33	0.81	3.82	0.63	1.077	0.374
2. ผลงานของท่านมีความถูกต้องและมีข้อผิดพลาดน้อยกว่าใน 2 - 3 ปีก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัด	4.09	0.30	4.36	0.67	3.87	0.74	4.17	0.75	3.91	0.67	1.292	0.281
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเสร็จก่อนหรือทันตามเวลาที่กำหนดไว้ทุกครั้ง	4.55	0.52	4.27	0.64	4.20	0.67	4.50	0.83	4.21	0.60	0.819	0.517
4. ผลงานที่ได้ทั้งหมดตรงกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่วางไว้	4.45	0.68	4.27	0.64	4.13	0.64	4.33	0.51	4.21	0.60	0.490	0.743
รวม	4.29	0.40	4.22	0.49	4.03	0.49	4.33	0.62	4.03	0.54	1.002	0.413

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านต้นทุน/ทรัพยากร												
5. ท่านสามารถใช้เทคนิค เทคโนโลยี อุปกรณ์การทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน	4.18	0.60	4.36	0.67	4.07	0.59	4.33	0.81	4.06	0.86	0.476	0.753
6. ท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.09	0.53	3.73	0.64	3.87	0.51	3.67	0.81	3.94	0.60	0.765	0.552
7. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงาน โดยกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงาน	3.82	0.75	3.64	0.67	3.93	0.59	3.83	0.75	3.94	0.65	0.478	0.752
8. หน่วยงานของท่านมีการเปรียบเทียบผลค่าใช้จ่ายจริงกับงบประมาณ และสรุปสาเหตุของความแตกต่างของจำนวนเงินปีก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัดที่ใช้จ่ายจริงกับงบประมาณ	4.18	0.87	4.27	0.64	3.87	0.74	3.83	0.75	4.30	0.68	1.307	0.276
รวม	4.06	0.44	4.00	0.40	3.93	0.46	3.91	0.64	4.06	0.46	0.295	0.880

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน												
9. ในหน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดมาตรฐาน ในการทำงานโดยการจัดทำคู่มือบริการประชาชน	4.18	0.75	4.27	0.64	4.20	0.56	4.50	0.54	4.33	0.77	0.294	0.881
10. ในหน่วยงานของท่านมีระบบการ ติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและได้รับการนำมาชี้แจงปฏิบัติ โดยเคร่งครัด	4.45	0.52	4.36	0.67	3.93	0.70	4.33	0.81	4.30	0.77	1.083	0.371
11. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำตัวชี้วัดผล การปฏิบัติงานที่ชัดเจนในทุกด้าน	4.36	0.50	4.36	0.67	3.87	0.64	4.33	0.81	4.36	0.69	1.643	0.173
12. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้น เป็นไป ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.18	0.60	4.36	0.50	4.07	0.79	4.50	0.54	4.33	0.54	0.854	0.496
รวม	4.18	0.52	4.47	0.49	4.30	0.52	4.09	0.61	3.75	0.75	2.171	0.081

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน												
13. ในการปฏิบัติงานของท่านได้มีการจัดทำ แผนปฏิบัติงาน งาน (Action Plan) แบ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่ชัดเจน	4.55	0.52	4.27	0.64	4.47	5.16	4.50	0.83	4.52	0.66	0.352	0.842
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน ปฏิบัติงานของ หน่วยงานหรือที่ท่านกำหนดเอง	4.45	0.68	4.55	0.52	4.27	0.70	4.67	0.51	4.33	0.64	0.674	0.612
15. ท่านได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.45	0.52	4.45	0.52	4.20	0.56	4.67	0.51	4.24	0.66	1.074	0.376
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้สำเร็จตามเวลา ที่กำหนด	4.27	0.64	4.64	0.50	4.27	0.45	4.67	0.51	4.39	0.55	1.261	0.294
รวม	4.34	0.50	4.50	0.43	4.51	0.60	4.26	0.52	3.91	0.62	1.488	0.215

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านนวัตกรรม												
17. ท่านมีความรู้ความสามารถในการ คิดสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ๆ	4.18	0.40	4.45	0.68	3.93	0.59	4.17	0.75	0.94	0.89	1.181	0.327
18. ท่านสามารถเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำ มาใช้ในการทำงาน	4.09	0.53	4.18	0.75	3.80	0.67	4.00	1.09	3.67	0.92	1.150	0.340
19. ท่านสามารถคิดวิธีการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว	4.27	0.46	4.36	0.67	4.00	0.75	4.17	0.98	3.76	1.06	1.397	0.244
20. ท่านเคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับ บัญชาในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.73	0.78	3.91	1.04	3.87	0.74	3.83	0.98	3.52	0.97	0.634	0.640
รวม	4.06	0.38	4.22	0.69	3.90	0.54	4.04	0.90	3.71	0.88	1.191	0.322

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	1 - 5 ปี		6 - 10 ปี		11 - 15 ปี		16 - 20 ปี		มากกว่า 20 ปี		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ												
21. เพื่อนร่วมงานของท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.36	0.50	4.45	0.68	4.20	0.67	4.00	0.89	4.21	0.74	0.536	0.710
22. บุคลากรทุกท่านมีความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่และเต็มใจให้บริการ	4.18	0.75	4.36	0.67	4.07	0.70	4.17	0.98	4.15	0.71	0.272	0.895
23. บุคลากรทุกท่านจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโดยไม่ขอสิ่งตอบแทน ไม่รับสินบน ไม่หาประโยชน์ในทางที่มีชอบ	4.18	1.07	4.27	0.78	4.40	0.50	4.33	0.81	4.36	0.69	0.171	0.953
24. ท่านสามารถตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัยให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือ	4.36	0.50	4.36	0.67	4.27	0.59	4.17	0.98	4.30	0.52	0.146	0.964
รวม	4.27	0.48	4.36	0.60	4.23	0.48	4.16	0.84	4.25	0.54	0.145	0.965
ค่าเฉลี่ยรวม	4.23	0.28	4.27	0.44	4.06	0.38	4.25	0.64	4.13	0.44	0.547	0.702

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.702 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นที่ระยะเวลา ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งแตกต่างกัน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

สมมติฐาน: มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยแรงจูงใจ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความสำเร็จ	0.638**	0.000	ระดับปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.574**	0.000	ระดับปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.557**	0.000	ระดับปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านความรับผิดชอบ	0.512**	0.000	ระดับปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.440**	0.000	ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ด้านสภาพการทำงาน	0.277*	0.015	ระดับต่ำมาก	ทิศทางเดียวกัน
ด้านความมั่นคงในงาน	0.319**	0.005	ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.356**	0.002	ระดับต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.601**	0.000	ระดับปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
รวม	0.673**	0.000	ระดับปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่าปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.673 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.638, 0.601, 0.574, 0.557, 0.512 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ 0.440, 0.356, 0.319 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำมาก คือ 0.277 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

1.1.2 เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

1.1.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาวิจัยคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำนวน 94 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของบุคลากร จำนวน 76 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ หน่วยงานสังกัด ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งงานปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด มีทั้งหมด 9 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านนโยบายและการบริหารงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด มีทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านคุณภาพ ด้านต้นทุน/ทรัพยากร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านนวัตกรรมและด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 76 ชุด เพื่อทำการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ หน่วยงานสังกัด ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งงานปัจจุบัน นำมาหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น นำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น นำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สถิติ Independent t-test สถิติ F-test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Least Significance Difference (LSD)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น พบว่า

1) เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 และเป็นเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4

2) อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 20 คน และมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 เท่ากัน และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

3) สถานภาพการสมรส ผู้ที่มีสถานภาพสมรสมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมาผู้ที่มีสถานภาพโสด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และน้อยที่สุดผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6

4) รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 16 คน และผู้มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็น ร้อยละ 21.1 เท่ากัน ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และน้อยที่สุดผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

5) หน่วยงานสังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดสังกัดกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมาสังกัดกลุ่มงานวิชาการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และน้อยที่สุดสังกัดฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1

6) ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมาในระดับปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และน้อยที่สุด ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี มากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมา ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง 11 - 15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี จำนวน 11 คน และผู้ที่มีระยะเวลาใน

การปฏิบัติงานในตำแหน่ง 1 - 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 เท่ากัน และน้อยที่สุด ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง 16 - 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

1.3.2 ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน

สหกรณ์จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.32$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 4.29$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.27$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.22$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{x} = 4.07$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.95$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x} = 3.87$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.72$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านความสำเร็จของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.57$) และผลสัมฤทธิ์ของงานท่านจะอยู่ในระดับที่สูงกว่าผลงานของผู้อื่นโดยเฉลี่ย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.80$)

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้มีเกียรติและทำให้ท่านได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.08$) และท่านได้รับคำเชิญเพื่อเป็นกรรมการหรือร่วมปฏิบัติงานต่างๆ ในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.78$)

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะ ความละเอียดรอบคอบและความใส่ใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.47$) และงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.07$)

4) ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถและสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเสมอมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.61$) และ ท่านได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.08$)

5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.84$) และ เส้นทางกรเติบโต

ในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจนและสามารถก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามบันไดอาชีพของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.30$)

6) *ด้านสภาพการทำงาน* ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานท่านเป็นไปอย่างมีมิตรภาพและอบอุ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.95$) และในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือวัสดุครุภัณฑ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมและมีเพียงพอต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.71$)

7) *ด้านความมั่นคงในงาน* ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่างานที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างความมั่นคงให้กับท่านและครอบครัว ($\bar{x} = 4.47$) และท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ ($\bar{x} = 4.22$)

8) *ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ* ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ทั้งเชิงปริมาณงานและคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.88$) และท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.50$)

9) *ด้านนโยบายและการบริหารงาน* ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.13$) และนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานของหน่วยงานมีความชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.01$)

1.3.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับ มีประสิทธิภาพมาก ($\bar{x} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.40$) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.27$) ด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ ($\bar{x} = 4.26$) ด้านคุณภาพ ($\bar{x} = 4.12$) ด้านต้นทุน/ทรัพยากร ($\bar{x} = 4.01$) และด้านนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) *ด้านคุณภาพ* อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ($\bar{x} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผลการปฏิบัติงานของท่านเสร็จก่อนหรือทันตามเวลาที่กำหนดไว้ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.29$) และผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้มีปริมาณและคุณภาพสูงกว่ามาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.95$)

2) **ด้านต้นทุน/ทรัพยากร** อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ($\bar{x} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานของท่าน มีการเปรียบเทียบผลการใช้จ่ายเงินจริงกับงบประมาณ และสรุปสาเหตุของความแตกต่างของจำนวนเงินปีก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัด ที่ใช้จ่ายจริงกับงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.16$) และหน่วยงานของท่านมีการบริหารงาน โดยการกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.87$)

3) **ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน** อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในหน่วยงานของท่าน ได้มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน โดยการจัดทำคู่มือบริการประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.29$) ในหน่วยงานของท่านมีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการและได้รับการนำมาชี้แจงปฏิบัติ โดยเคร่งครัด และหน่วยงานของท่านมีการจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน ($\bar{x} = 4.26$)

4) **ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน** อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมากที่สุด ($\bar{x} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าในการปฏิบัติงานของท่าน ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) แบ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.47$) และท่านได้รับมอบอำนาจตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.33$)

5) **ด้านนวัตกรรม** อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ($\bar{x} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีความรู้ ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.07$) และท่านเคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.70$)

6) **ด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ** อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรทุกท่าน จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่ขอสิ่งตอบแทน ไม่รับสินบน ไม่หาประโยชน์ในทางที่มิชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.33$) และบุคลากรทุกท่านมีความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่และเต็มใจให้บริการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.17$)

1.3.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

1) **เพศ** กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2) อายุ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3) สถานภาพการสมรส กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4) รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5) หน่วยงานสังกัด กลุ่มตัวอย่างที่หน่วยงานสังกัดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.010) จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ จำแนกตามหน่วยงานสังกัด แบบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของคู่ระหว่างกลุ่มงานวิชาการกับกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์

6) ระดับการศึกษาสูงสุด กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Sig = 0.021) และด้านนวัตกรรม (Sig = 0.039) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านนวัตกรรม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด แบบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า

(1) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของคู่ระหว่าง ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. กับ ระดับปริญญาตรี, ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. กับ ระดับปริญญาโท, ระดับอนุปริญญา/ปวส.กับ ระดับปริญญาตรี และระดับอนุปริญญา/ปวส.กับระดับปริญญาโท

(2) ด้านนวัตกรรม พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ของคู่ระหว่าง ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. กับ ระดับปริญญาตรี และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. กับระดับปริญญาโท

7) *ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน* กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.3.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.673 ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) *ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จ* ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.638, 0.601, 0.574, 0.557, 0.512 ตามลำดับ ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2) *ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ* ด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.440, 0.356, 0.319 ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) *ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน* มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.0277 ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น พบว่าบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

2.1 บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 51- 60 ปี สถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,000 - 30,000 บาท สังกัดกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง มากกว่า 20 ปี บุคลากรกลุ่มนี้ เรียกว่า

รุ่นเบบี้บูมเมอร์ ลักษณะของคนกลุ่มนี้ เป็นคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์กติกา มีความอดทนสูง ทุ่มเทาให้กับการทำงานและองค์กรมาก เป็นพวกสู้งาน พยายามคิดและทำอะไรด้วยตัวเอง

ดังนั้น ผู้บริหารองค์กร ควรตระหนักถึงความสำคัญของคนกลุ่มนี้ เนื่องจากถือได้ว่าเป็นกระดูกสันหลังขององค์กร การที่จะกระตุ้นและจูงใจบุคลากรเหล่านี้ได้ คือ ทำให้พวกเขาารู้สึกว่าตัวเองยังเป็นที่ต้องการขององค์กร พวกเขาต้องการให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำ ความเชี่ยวชาญของพวกเขา ขณะเดียวกันพวกเขาก็ต้องการฝึกอบรมและการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งโอกาสในการทำงานใหม่ๆ รวมถึงการที่ทำให้พวกเขารู้สึก “ต้องการ” ทำงาน มากกว่า “ต้อง” ทำงาน เพราะถ้าบุคลากรไม่รู้สึกรู้สึกผูกพันกับงานอย่างแท้จริง พวกเขา ก็จะทำงานอย่างซังกะตาย พอให้พ้นไปวัน ๆ เพื่อรอวันเงินเดือนออกเท่านั้น และบุคลากรกลุ่มนี้ ก็ควรจะได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรที่เด็กกว่าเช่นกัน

2.2 จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ตามจำนวนปัจจัยทั้ง 9 ด้าน พบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (อ้างใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550: 340) ที่เสนอความคิดเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นสาเหตุก่อให้เกิดความไม่พอใจในงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นตัวกระตุ้นที่ก่อให้เกิดความพอใจในงาน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ในกระบวนการที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้ที่เป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างาน จะต้องพยายามสร้างให้เกิดปัจจัยกระตุ้นให้เกิดขึ้นในบุคคลที่ร่วมงาน เพื่อเขาจะได้มีความพอใจและจะต้องพยายามรักษาระดับของปัจจัยค้ำจุนไว้ให้คงที่ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอยในการทำงาน

2.3 จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ ด้านคุณภาพด้านต้นทุน/ทรัพยากร และด้านนวัตกรรมตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของไชยยันต์ สมพร (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ตรีศึกษา อำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัด ศรีสะเกษ ผลการศึกษา พบว่าผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ และทันเวลา รองลงมาคือ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานและให้บริการด้วยความกระตือรือร้น ตามลำดับ ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เทคนิควิธีการทำงานใหม่/พัฒนาระบบการทำงาน ความตรงต่อเวลาและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.3.1 ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดนั้น เนื่องจากในการปฏิบัติงานของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ในแต่ละปีงบประมาณนั้น ได้มีการจัดทำแผนการปฏิบัติงาน (Action Plan) ระดับหน่วยงาน ระดับกลุ่มงานและระดับบุคคล แบ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่ชัดเจน ทำให้ทราบหน้าที่และงานที่แต่ละบุคคลได้รับ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวก ในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ (คู่มือประชาชน) ประกอบกับการมีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.3.2 ด้านนวัตกรรม ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดนั้น อาจเป็นเพราะว่า (ผู้จัดการ 360 องศา 2551) ในภาคราชการนั้น จะยังไม่เห็นถึงความสำคัญ ความจำเป็นและความเร่งด่วนของนวัตกรรม นอกจากนี้ ส่วนราชการยังมองว่าเรื่องของนวัตกรรมนั้น กลายเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำ ไม่ใช่กิจกรรมหลักของส่วนราชการ และไม่ก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าแต่อย่างใดแต่ในความเป็นจริง ส่วนราชการ เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและหน่วยงานอื่น ๆ มากมาย นวัตกรรมจะช่วยให้ส่วนราชการ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้ดีขึ้น เช่น วิธีการในการทำงานหรือให้บริการรูปแบบใหม่ ๆ นอกจากนี้ นวัตกรรมยังช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของส่วนราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เนื่องจากข้อจำกัดของงบประมาณที่มากยิ่งขึ้น ประกอบกับต้นทุนในการดำเนินงานของส่วนราชการที่เพิ่มขึ้นทุกขณะ ทำให้ส่วนราชการ จำเป็นต้องหาหนทางและวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน เพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน

2.4 จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ในภาพรวม มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.4.1 หน่วยงานสังกัดของบุคลากร แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.010) จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ มากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานวิชาการ เนื่องจากว่าลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สังกัดกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ เป็นการปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภอที่รับผิดชอบ ทำหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรโดยตรง ซึ่งเป็นภารกิจหลักของกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรเหล่านี้ จึงเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี

2.4.2 ระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากร แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

1) **ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน** พบว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.021) จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับอนุปริญญา/ปวส. มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท

2) **ด้านนวัตกรรม** พบว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.039) จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโทมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านนวัตกรรม มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านนวัตกรรมแตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพราะจะสามารถทำให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น โดยมีการจัดให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้งรูปแบบการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมขณะทำงาน และให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เนื่องจากงานที่ทำมีความสำคัญแตกต่างกันไป

2.5 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น พบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน องค์การควรสร้างแรงจูงใจเหล่านี้ ให้เพิ่มสูงขึ้นเพื่อประสิทธิภาพงานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านความสำเร็จที่สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (อ้างใน เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538: 120) ในขั้นที่ 5 เป็นความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตตามที่บุคคลนั้นปรารถนา

ดังนั้น ผู้บริหาร จึงมีหน้าที่ในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้รูปแบบการจูงใจด้วยค่าตอบแทนการจูงใจด้วยงาน การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ ผสมผสานประกอบกัน หรือเลือกใช้วิธีการจูงใจวิธีการใด วิธีการหนึ่ง ให้เหมาะสมกับบุคคล กลุ่ม สถานการณ์ และ โอกาส เช่น สร้างกระบวนการจูงใจในการทำงาน โดยการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างเหมาะสม ใช้สิ่งจูงใจในทางบวกและทางลบ ในการจูงใจบุคคล จูงใจบุคคลโดยการกำหนดเป้าหมาย ให้ความเป็นธรรม มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่างๆ สิ่งเหล่านี้ ล้วนเป็นการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำมาก แสดงให้เห็นว่าองค์กรยังไม่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ทำให้ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก และอาจเป็นเพราะว่าเป็นหน่วยงานราชการซึ่งมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและการทำงานในพื้นที่อำเภอต่าง ๆ มีอุปกรณ์/เครื่องมือ วัสดุครุภัณฑ์ เทคโนโลยีที่ไม่ทันสมัย ไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอต่อการทำงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ไม่สนับสนุนการทำงาน และมีส่วนช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเท่าที่ควร เป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารที่ต้องจัดสรรทรัพยากรบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรจัดกิจกรรม เชื่อมความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้มีใจเป็นหนึ่งเดียว เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุเป้าหมาย สร้างแรงจูงใจภายในตัวบุคคลให้มองเห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์กร คือ สถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว ทำให้มีความรู้สึกผูกพันกับงาน เป็นส่วนหนึ่งของงาน เป็นเจ้าของงาน และเห็นว่าตนเองเป็นคนมีคุณค่ามีความสำคัญสำหรับองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง งาน และองค์กร

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

เพื่อให้บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร สามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน มาใช้กับบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ดังนี้

3.1.1 ทำให้งานที่ปฏิบัตินั้น น่าสนใจสอดคล้องกับแรงจูงใจและค่านิยมของบุคลากร เช่น การเพิ่มคุณค่าของงาน (Job Enrichment) สำหรับบุคลากรที่มีแรงจูงใจภายใน โดยทำให้งานน่าสนใจ ท้าทายความสามารถและให้อิสระในการเลือกวิธีการทำงาน แต่ถ้าบุคลากรยังขาดทักษะความสามารถ ความพร้อมที่จะทำอะไร ได้ด้วยตัวเอง งานที่ทำ อาจออกแบบให้บุคลากรทำตามความถนัด เพื่อให้บุคลากรรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือให้บุคลากรมีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ไปทำหน้าที่อื่น ๆ โดยที่ระดับทักษะความสามารถ ตลอดจนลักษณะงานยังคงคล้ายคลึงกัน เพื่อลดความเบื่อหน่ายและขาดความกระตือรือร้นในการที่ต้องทำงานแบบเดิม

3.1.2 ใช้สิ่งจูงใจผลตอบแทนและรางวัลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผลตอบแทนหรือรางวัลที่องค์กรจัดสรรให้บุคลากร มีหลายรูปแบบ เช่น เงิน ความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับ สถานภาพและตำแหน่ง สิ่งเหล่านี้ จะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากร ถึงจะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานและมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆ ที่ได้รับ บุคลากรต้องรับรู้ว่ามีคุณค่าหรือมีคุณค่ากับสิ่งที่บุคลากรทุ่มเทให้กับองค์กร รางวัลที่จัดสรรให้มีความเป็นธรรม

3.1.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด วางแผนและการตัดสินใจในงานต่างๆ ที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงาน เป็นส่วนหนึ่งของงาน มีความสำคัญสำหรับองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง งาน และองค์กร

3.1.4 กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานให้ชัดเจน สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ โดยที่เป้าหมายนั้น ได้มาจากการมีส่วนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง ผูกพันกับเป้าหมายเต็มใจในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบงานและพยายามดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีส่วนสำคัญในการที่บุคลากร จะได้ทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้เป็นแรงผลักดันในการดำรงรักษาเป้าหมายไว้ได้

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาในเรื่องปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น เช่น ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.2.2 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัย ภายใต้งบประมาณระยะเวลาที่กำหนด ทำให้ไม่สามารถให้ข้อมูลที่ครอบคลุมทุกกระบวนการ และเป็นการศึกษาวิจัยเฉพาะบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่นเท่านั้น ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเพิ่มระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ตลอดจนเพิ่มประชากรในการเก็บข้อมูลระดับเขต ระดับภาค ภายในกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน และเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ. (2554). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
กรณีศึกษาสำหรับสถาบันสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน”. *วารสารวิชาการปทุมวัน*, 1 (1),
35-39.
- กันตยา เพิ่มผล. (2541). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สมุทรปราการ:
เดชกมลออฟเซต.
- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2556). *วาระแห่งชาติด้านการสหกรณ์*
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*.
(พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2540). *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows*. กรุงเทพฯ:
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลียว บุรีภักดิ์. (2517). *จิตวิทยาสังคม: วิทยาศาสตร์สังคม*. กรุงเทพฯ:
สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาญชัย อัจฉินสมาจาร. (2535). *พฤติกรรมในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพฯ
- ไชยยันต์ สมพร. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ
บริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ*.
(รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. (พิมพ์ครั้งที่ 11).
กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรีนติ้งแมสโปรดักส์.
- ธีวัฒน์ พุทธสังข์. (2554). *แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วน
ตำบลคำหว้า อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ*
(รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- น.ต. ภูวนัย เกษมบุญชู รน. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ: ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่ 1.* (ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผู้จัดการ 360 องศา. (2551). *นวัตกรรมจำเป็นสำหรับระบบราชการหรือไม่.* สืบค้นจาก <http://www.manager.co.th/mgrWeekly/ViewNews.aspx?NewsID=9510000052124>
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจในองค์การธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2530). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: พรวนการพิมพ์
- บุภาวดี ภูผาหลวง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตอำเภอบ้านแฮด จังหวัดขอนแก่น* (รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- วรศักดิ์ ลือชาคำ. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองลานพัฒนา* (รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สมคิด บางโม. (2540). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- สมใจ ลักษณ์. (2544). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนวิชันการพิมพ์
- สหกรณ์จังหวัดขอนแก่น (2558). *รายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558.* สืบค้นจาก <http://webhost.cpd.go.th/khonkaen/>
- อุทัย หิรัญโต. (2525). *หลักการบริหารบุคคล.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภาพใจ.
- อรพินทร์ ชูชม. (2555). “แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์”. *วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*, 2(2), 52-61.
- Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J. *Applied Statistics for the Behavior Sciences.* 4th ed. New York : Houghton Mifflin, 1998.
- T.A. Ryan and P.C. Smith.(1954). *Principle of Industrial Psychology.* New York: Holt, Rinchart and Winson



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

แบบสอบถามประกอบการศึกษาอิสระ

เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัด
ขอนแก่น

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์
จังหวัดขอนแก่น

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริงอย่างครบถ้วนทุกข้อ ผู้ศึกษาขอรับรองว่า
ข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นความลับและจะนำไปใช้เพื่อการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อ
ตัวท่านผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ผู้ศึกษาขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง ณ โอกาสนี้

นางอนงค์ ชารินทร์

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย /ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 20 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() 51 – 60 ปี

3. สถานภาพการสมรส

() โสด

() สมรส

() หย่าร้าง

4. รายได้ต่อเดือน

() 10,000 - 20,000 บาท

() 20,001 - 30,000 บาท

() 30,001 - 40,000 บาท

() 40,001 - 50,000 บาท

() 50,001 บาทขึ้นไป

5. หน่วยงานสังกัด

() ฝ่ายบริหารทั่วไป

() กลุ่มงานวิชาการ

() กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์

6. ระดับการศึกษาสูงสุด

() มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

() อนุปริญญา/ปวศ.

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() อื่นๆโปรดระบุ

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

() 1 - 5 ปี

() 6 - 10 ปี

() 11 - 15 ปี

() 16 - 20 ปี

() มากกว่า 20 ปี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น โดยเลือกเครื่องหมาย \surd ลงช่องว่าง ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถาม ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามมาก

คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมีความเป็นจริงตามข้อคำถามน้อยที่สุด

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็นหรือ ความเป็นจริงตามข้อคำถาม				
	5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					
4. ผลสัมฤทธิ์ของงานท่านจะอยู่ในระดับที่สูงกว่าผลงานของผู้อื่นโดยเฉลี่ย					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน					
6. เพื่อนร่วมงานจะยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านเสมอ					
7. ท่านได้รับคำเชิญเพื่อเป็นกรรมการหรือร่วมปฏิบัติงานต่างๆ ในหน่วยงาน					
8. ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่นี้มีเกียรติและทำให้ท่านได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก					

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็นหรือ ความเป็นจริงตามข้อคำถาม				
	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
9. งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
10. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจนแต่ก็มีช่องว่างที่จะให้ท่านเติมเต็มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆได้					
11. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆเสมอ					
12. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะ ความละเอียดรอบคอบและความใส่ใจ					
ด้านความรับผิดชอบ					
13. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเสมอมา					
14. ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ด้วยตัวท่านเอง					
15. ท่านได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
16. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริม สนับสนุน โดยตรงต่อภารกิจของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ					
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					
17. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามผลงานของท่าน					
18. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
19. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อการพัฒนาตนเอง					
20. เส้นทางอาชีพในการปฏิบัติงานของท่านมีความชัดเจน และสามารถก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามบันไดอาชีพของหน่วยงาน					

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็นหรือ ความเป็นจริงตามข้อคำถาม				
	5	4	3	2	1
ด้านสภาพการทำงาน					
21. สภาพแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงานท่าน เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง เสียง เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
22. ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์/เครื่องมือ วัสดุครุภัณฑ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เหมาะสมและมีเพียงพอต่อการทำงาน					
23. ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วม งานสนับสนุนการทำงานและมีส่วนช่วย ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน					
24. บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานท่านเป็นไปอย่างมีมิตรภาพ และอบอุ่น					
ด้านความมั่นคงในงาน					
25. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ ท่านสามารถทำได้นานเท่าที่ท่าน ต้องการหรือจนกระทั่งเกษียณอายุ					
26. งานที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างความมั่นคงให้กับท่านและ ครอบครัว					
27. ท่านมีความเชื่อมั่น ในอนาคตของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่					
28. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้					
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
29. ท่านได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ที่เชิงปริมาณงานและคุณภาพงาน					
30. ผลประโยชน์ตามสิทธิที่ท่านได้รับเป็น ไปอย่างยุติธรรม เช่น การ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การ โอน/ย้าย สิทธิในการลา					
31. ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
32. ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เพียงพอและสอดคล้องกับ ความต้องการ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร					
ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
33. นโยบาย เป้าหมายและแผนงานของหน่วยงานมีความชัดเจนและ เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
34. เป้าหมายและตัวชี้วัด (KPI) ของหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติ ได้อย่างบังเกิดผลสัมฤทธิ์					

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็นหรือ ความเป็นจริงตามข้อคำถาม				
	5	4	3	2	1
35. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆของ หน่วยงานมีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้					
36. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราและให้ข้อเสนอแนะใน การปฏิบัติงานเพื่อให้ท่านสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม KPI ของ หน่วยงานได้อย่างสม่ำเสมอ					

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น โดยเลือก
เครื่องหมาย ✓ ลงช่องว่าง ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถาม ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือที่มีการปฏิบัติจริงในระดับประสิทธิภาพมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยหรือที่มีการปฏิบัติจริงในระดับประสิทธิภาพมาก

คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจหรือที่มีการปฏิบัติจริงในระดับประสิทธิภาพปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยหรือที่มีการปฏิบัติจริงในระดับประสิทธิภาพน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือที่มีการปฏิบัติจริงในระดับประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นหรือ ระดับประสิทธิภาพ				
	5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพ					
1. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ท่านปฏิบัติได้มีปริมาณและคุณภาพสูงกว่า มาตรฐาน					
2. ผลงานของท่านมีความถูกต้องและมีข้อผิดพลาดน้อยกว่าใน 2-3 ปี ก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัด					
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านเสร็จก่อนหรือทันตามเวลาที่กำหนดไว้ ทุกครั้ง					
4. ผลงานที่ได้ทั้งหมดตรงกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานตามที่วางไว้					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นหรือ ระดับประสิทธิภาพ				
	5	4	3	2	1
ด้านต้นทุน/ทรัพยากร					
5. ท่านสามารถใช้เทคนิค เทคโนโลยี อุปกรณ์การทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน					
6. ท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
7. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานโดยการกำหนดบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานของหน่วยงาน					
8. หน่วยงานของท่านมีการเปรียบเทียบผลการใช้จ่ายเงินจริงกับงบประมาณ และสรุปสาเหตุของความแตกต่างของจำนวนเงินปีก่อนหน้าอย่างเห็นได้ชัดที่ใช้จ่ายจริงกับงบประมาณ					
มาตรฐานการปฏิบัติงาน					
9. ในหน่วยงานของท่านได้มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานโดยการจัดทำคู่มือบริการประชาชน					
10. ในหน่วยงานของท่านมีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการและได้รับการนำมายึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด					
11. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในทุกด้าน					
12. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติออกมานั้นเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					
13. ในการปฏิบัติงานของท่านได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) แบ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่ชัดเจน					
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือที่ท่านกำหนดเอง					
15. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามขั้นตอนและระยะเวลาที่ระบุไว้ในคู่มือประชาชน					
ด้านนวัตกรรม					
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
17. ท่านมีความรู้ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์กระบวนการทำงานใหม่ๆ					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นหรือ ระดับประสิทธิภาพ				
	5	4	3	2	1
ด้านนวัตกรรม (ต่อ)					
18. ท่านสามารถเสนอแนวคิดใหม่ๆเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน					
19. ท่านสามารถคิดวิธีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว					
20. ท่านเคยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
ด้านการตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ					
21. เพื่อนร่วมงานของท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					
22. บุคลากรทุกท่านมีความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่และเต็มใจให้บริการ					
23. บุคลากรทุกท่านจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโดยไม่ขอสิ่งตอบแทน ไม่รับสินบน ไม่หาประโยชน์ในทางที่มีชอบ					
24. ท่านสามารถตอบคำถาม ชี้แจงข้อสงสัย ให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือ					

ขอบคุณท่านที่ตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางอนงค์ ชารินทร์
วัน เดือน ปีเกิด	12 กรกฎาคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	วท.บ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2548
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
ตำแหน่ง	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ

